



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal  
Administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Choque Yupanqui, Luis Gustavo

**ASESOR:**

Dr. Enríquez Romero, Hugo

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**PERÚ-2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

.....  
Dr. Rivas Loayza, Marco Antonio  
Presidente

.....  
Dr. Pazos Miranda, José Félix  
Secretario

.....  
Dr. Enríquez Romero, Hugo  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación, la dedico a mi familia y seres queridos, quienes, gracias a su persistencia, consejos y apoyo, pudieron hacer posible este logro, para hacer de mí una mejor persona en mi vida personal y profesional.

Gracias.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a mi familia, quienes me brindaron todas las posibilidades de poder seguir adelante en mi vida profesional y el apoyo incondicional para poder realizar este trabajo de investigación, el mismo que será el impulso para poder seguir avanzando en mi vida como profesional.

También agradecer a todas las personas que estuvieron a mi lado y me brindaron el apoyo moral para no rendirme en esta nueva etapa de mi vida.

A mis docentes de la Universidad Cesar Vallejo, quienes, con su dedicación y enseñanzas, me brindaron todas las herramientas necesarias para poder culminar este trabajo de investigación.

Y también agradecer a mi asesor de tesis el Dr. Enriques Romero, Hugo, por el apoyo académico que me brindo para poder elaborar de la forma más adecuada este trabajo de investigación y de esta forma mejorar la presentación de esta investigación.

Gracias.

**DECLARACIÓN JURADA**  
**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN**  
**PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS**


Yo, Choque Yupanqui, Luis Gustavo, estudiante ( ), egresado (X), docente ( ), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 70255803, con la tesis titulada:

“Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría.
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, la tesis fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 07 de agosto del 2018


  
\_\_\_\_\_  
**Br. Luis Gustavo Choque Yupanqui**  
**DNI N° 70255803**

## **PRESENTACIÓN**

Respetables señores miembros de jurado;

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, expongo ante ustedes la Tesis titulada “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti”, en la que se determinó e identifico la relación que existe entre el clima organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Camanti, para poder obtener el grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Seguros de cumplir con los requisitos de aprobación.



---

**Br. Choque Yupanqui, Luis Gustavo**  
**AUTOR**

# ÍNDICE

## Contenido

PÁGINA DEL JURADO.....	I
DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTO .....	IV
DECLARACIÓN JURADA .....	V
PRESENTACIÓN.....	V
ÍNDICE.....	VII
<b>RESUMEN .....</b>	<b>IX</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>X</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Realidad problemática .....	1
1.2 Trabajos previos .....	3
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	7
1.4 Formulación del problema .....	8
1.5 Justificación del estudio .....	8
1.6 Hipótesis.....	10
1.7 Objetivos .....	10
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>11</b>
2.1 Diseño de investigación.....	11
2.2 Variables, operacionalización.....	12
2.3 Población y muestra .....	23
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	23
2.5 Métodos de análisis de datos.....	25
2.6 Aspectos éticos.....	26
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>27</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>56</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>57</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>58</b>
<b>VII. REFERENCIAS.....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>61</b>
✓ Instrumentos .....	62
✓ Validez de los instrumentos .....	65
✓ Matriz de consistencia .....	66

✓	Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio. ....	70
✓	Otras evidencias .....	71



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación posee como título “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti”, siendo el objetivo principal en establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Camanti.

El presente trabajo de investigación, forma parte del tipo de investigación descriptivo correlacional, el mismo que permite el estudio y evaluación de como el clima organizacional afecta el desempeño laboral dentro de la organización y resultado de ello afecta y perjudica directamente al desarrollo de la gestión actual e indirectamente a la población ya que ellos son los beneficiados de la Municipalidad Distrital de Camanti

Los datos estadísticos se basan en la información obtenida por la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, aplicado a los trabajadores de la organización, los mismos que fueron validados por los expertos en sus áreas. Realizándose encuestas a los trabajadores de la organización. Es preciso reconocer que los resultados demuestran que existe una ineficiencia por parte de los trabajadores por no presentar un buen clima institucional, lo cual conlleva a varios problemas para su desempeño dentro de la organización.

**Palabras claves:** clima, organizacional, desempeño, correlacional, desarrollo, instrumentos.

## ABSTRACT

The present research work has the title "Organizational Climate and the Labor Performance of the Administrative Staff of the District Municipality of Camanti", being the main objective in establishing the relationship between the organizational climate and the work performance in the District Municipality of Camanti.

The present research work is part of the correlational descriptive research type, which allows the study and evaluation of how the organizational climate affects the work performance within the organization and as a result it affects and directly damages the development of current management and indirectly to the population since they are the beneficiaries of the District Municipality of Camanti

The statistical data are based on the information obtained by the application of data collection instruments, applied to the workers of the organization, which were validated by the experts in their areas. Surveys to the workers of the organization. It is necessary to recognize that the results show that there is an inefficiency on the part of the workers for not presenting a good institutional climate, which leads to several problems for their performance within the organization.

**Key words:** organizational climate, correlation, development, instruments.

## I. INTRODUCCIÓN

El estudio sobre el Clima Organización y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti, se realizó con el fin de mejorar la calidad de servicio y competitividad.

Actualmente el mundo se encuentra globalizado y va de la mano con la tecnología, toda vez que viene sufriendo actualizaciones, las instituciones públicas, en su mayoría no suelen invertir en implementación tecnológica, porque no le toman la importancia que requiere o también es por falta de conocimiento y el respectivo asesoramiento, pocas son las instituciones publicas que la realizan este tipo de implementación, ya que al tener las herramientas necesaria para el trabajo, se va a poder apreciar un buen desempeño laboral del personal administrativo,

Pero como es bien sabido, la tecnología es una herramienta de trabajo que va a ser usado por los diferentes usuarios de una institución pública, pero eso no es suficiente para que existe un buen clima institucional, al inicio de una nueva gestión se dan con la sorpresa de que contar con personal de confianza a veces no es la mejor solución para tener un buen clima institucional y a medida que pasa el tiempo se observa que el funcionamiento interno (trámites administrativos) no siguen adecuadamente sus procesos, es por ese motivo que al tener falencia en este punto de inicio que es el clima institucional no se va a poder llegar a tener un buen desempeño laboral del personal administrativo y es por esa razón que suelen cambiar de personal muy constantemente y no llegando a formar un grupo de trabajo bien constituido.

### **1.1 Realidad problemática**

En la actualidad a nivel mundial el clima organizacional cobra especial relevancia en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, en el que los aspectos del clima organizacional pueden convertirse en factores diferenciados que posibiliten a una organización ser más exitosa que sus competidores. Así se constata en el medio empresarial e institucional, que a lo largo de los últimos años en todas ellas se han implementado una serie de estrategias para generar un adecuado clima

organizacional, que permita al trabajador desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello contribuye y encamina en el logro de los objetivos de la organización.

El clima organizacional, se convierte en un aspecto crucial, puesto que el éxito de las organizaciones e instituciones va depender en gran medida de ella, sumando a ello el latente humano. Este último implica mucho en el logro de los objetivos de las organizaciones. De esta manera el clima organizacional se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas.

Este trabajo de investigación, se centró no solo en el clima organizacional, sino también en el desempeño laboral. Se reconoce que el clima organizacional es la piedra angular de la organización, pues tiene una relación directa con el desempeño laboral y esto a la vez, determina en el logro de los objetivos organizacionales. Par poder determinar el clima organizacional es necesario hacer las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las condiciones del clima organizacional que se dan a nivel mundial y como vienen siendo utilizadas en las organizaciones?, ¿estas tendencias son adaptadas por las instituciones públicas?, ¿Qué estrategias se utilizan para aplicarlas?, ¿Cuáles son los resultados obtenidos?, ¿Qué procesos potencias y que procesos impiden?, las respuestas pueden ser distintas, de acuerdo al espacio, donde se va a aplicar y todas ellas se respetan. Sin embargo, la esencia no cambia por más que se aplique en diferentes espacios. La finalidad sigue siendo, lograr los objetivos de las organizaciones, brindando todo lo necesario al trabajador que desempeña dentro de la entidad.

El Clima Organizacional es un problema latente en toda organización. Por eso existe un latente interés por estudiarlo y conocer su naturaleza para proponer alternativas de mejora.

Con respecto, al clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Camanti, se observó que el ambiente laboral no es lo óptimo. Es decir, los factores que existen para generar un buen clima organizacional son limitadas y poco contribuyen al desenvolvimiento de los trabajadores; esta organización cuenta con asistentes, oficina abastecimiento, oficina de presupuesto, oficina de tesorería, sub gerencia

de desarrollo social, registro civil, oficina de rentas, asesoría legal, sub gerencia de gestión ambiental y sub gerencia de infraestructura, en las cuales labora el personal administrativo, con un rango de edades de 20 a 60 años de edad.

En la Municipalidad Distrital de Camanti, por la naturaleza de sus servicios, los trabajadores administrativos mantienen permanentemente una convivencia laboral en el día a día, en donde tienden a conocerse e interactuar de forma profesional y de manera personal y en su mayoría llega a afectar el desempeño laboral, si este grupo de trabajo llegan a congeniar o no.

El personal administrativo, en su mayoría jóvenes de la misma zona, carecen de formación académica y experiencia laboral, por lo que la municipalidad invierte tiempo en capacitarlos y de esta forma poder compensar esas debilidades, pero no siempre se soluciona esa carencia con estas capacitaciones toda vez que el personal no cumple con el perfil adecuado para el puesto y es necesario realizar el cambio de personal y esto trae demoras en el tiempo de adaptación al contratar a un nuevo personal, llegando a ocasionar atrasos y malestar en los demás procesos administrativos, clientes (población) y el desempeño laboral de la municipalidad.

También se puede apreciar, que el personal administrativo contratado no se encuentra satisfecho con el salario que percibe mensualmente, sienten una fuerte frustración por la diferencia salarial y tienen que realizar otras actividades para compensar esa diferencia, también existe falta de reconocimiento por el esfuerzo que ponen ciertos funcionarios públicos para el desarrollo de las diferentes actividades que se realizan en el transcurrir del año, lo que genera una desmotivación, pero también debemos evaluar la situación desde otra perspectiva, que los salarios sufrieron cambios por los recortes presupuestales que se vienen sufriendo los municipios a nivel nacional desde el año 2015, por lo que las instituciones públicas tuvieron que modificar su Plan Institucional.

## **1.2 Trabajos previos**

Para la elaboración de este trabajo de investigación, se revisaron otros trabajos de investigación como:

*(Villavicencio Carranza, 2015), realizo la investigación: Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación llego a las siguientes conclusiones:*

1. Validez del contenido de este instrumento es representativo de la propiedad que se mide, se analizó ítem a ítem, tanto en cuanto a su estructura gramatical y su presentación como revisando que estos fueran muestras de comportamientos representativos de lo que se pretendió medir.
2. Validez ecológica. Adicionalmente y por la relevancia que conlleva, se hace énfasis en que se cumplió también con el tipo de validez ecológica. Al respecto el diseño de la investigación considero adecuadamente las circunstancias que de modo natural se dan en el contexto del fenómeno a estudiar. En este sentido, la información para la elaboración del cuestionario y los datos obtenidos en la medición del clima organizacional provienen de los empleados en situaciones que le son naturales.

*(Arizmendi Díaz, 2015), realizo la investigación: La relación del Clima Organizacional en la motivación de logro de trabajadores Mexicanos, en la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación llego a las siguientes conclusiones:*

1. Se identificó la existencia de una relación significativa entre el factor maestría de motivación de logro y los factores de clima organizacional; satisfacción de los trabajadores, relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, consideración de los directivos, beneficios. Concluyendo así que en un mejor clima organizacional, hay una mayor preferencia por desempeñar tareas difíciles, buscando la perfección en el trabajo.
2. Entre el factor competitividad de la motivación de logro y tres factores de clima organizacional: satisfacción con el trabajo, unión y apoyo entre los compañeros y beneficios y recompensas se observa una relación significativa, con esto concluye que en un clima organizacional favorable se describe el deseo de ser mejor en situaciones interpersonales.

*(Ojeda Galindo, 2011), realizo la investigación: Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación llevo a la siguiente conclusión:*

1. El clima organizacional es uno de los mejores indicadores, para poder determinar el funcionamiento de una organización, a nivel individual, grupal u organizacional, además ayuda a determinar los factores que intervienen en dicha corporación, permitiendo identificar con precisión las diferentes problemáticas en el funcionamiento global de la organización pudiendo determinar el nivel de intervención, y las áreas susceptibles de mejora y cambio.

*(Rodríguez Aranda, 2014), realizo la investigación: Diagnostica del Clima Organizacional en la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaria de Desarrollo Social del Gobierno Federal, en la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación llevo a la siguiente conclusión:*

1. En cuanto a los resultados presentados por parte de la función pública posicionan a la SEDESOL en el 14 de 20 dependencias gubernamentales, lo que significa que el clima organizacional y cultura organizacional es favorable, pero requiere implementar de forma eficaz acciones que le den una posición mejor en esta evaluación y así mejorar la imagen de esta en lo interno y en lo externo.

*(Morales Guzmán, 2010), realizo la investigación: La Relación entre Clima Organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental, en la Universidad Salesiana de México. La investigación llevo a la siguiente conclusión:*

1. La importancia del clima organizacional positivo es máxima. El clima debe ser evaluado individual y periódicamente pues usualmente una empresa tiene tantos climas como departamentos.

*(Bedoya S, 2003), realizo la investigación: La nueva gestión de personas y el desempeño laboral por competencias, en la Universidad Nacional Mayor de San Maros, Lima. La investigación llevo a la siguiente conclusión:*

Los procesos de gestión de evaluaciones de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos, el estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de la evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de los mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos.

(Cobali de la Cruz Sulca, 2009), realizó la investigación: La nueva gestión del potencial humano y su evaluación del desempeño en las instituciones financieras de Huamanga, en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho. La investigación llegó a la siguiente conclusión:

1. Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo, los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal.

*(Mayory Marron, 2006), realizó la investigación: Capacitación Empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del Banco de la Nación – FEAN – 2006, Lima, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. La investigación llegó a la siguiente conclusión:*

1. Podemos afirmar con un 95%, que un Programa de Capacitación Empresarial se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006.

*(Oscoco Peralta, 2015), realizó la siguiente investigación: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014, en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas. La investigación llegó a la siguiente conclusión:*



1. La gestión del talento se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Speaman.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

(Ivancevich, 2006), señala que el clima organizacional es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia.

(Luthans, 2008), determina que el clima organizacional positivo es “el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, se desarrollan y se administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual”.

(Méndez Álvarez, 2006), señala que el clima organizacional es el ambiente propio de la que destaca y sorprende al comparar modelos es la referida a las discrepancias entre estos. No obstante, hay algún acuerdo entre las interpretaciones más conocidas sobre el clima.

(Rodríguez Mansilla, 1999), se refiere “a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, ambiente, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”.

(Alles, 2008), quien afirma que el comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de esta.

(Chiavenato, 1992), el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada

organización. Así mismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

#### **1.4 Formulación del problema**

Los funcionarios de las diferentes municipalidades, que para que sus organizaciones sigan hacia adelante y puedan realizar sus gestiones más exitosas, deben identificar los aspectos fundamentales para motivar al trabajador para que logren sus objetivos en el trabajo diario y de esta forma se podrá obtener un buen desempeño laboral de los trabajadores y de esta forma poder cumplir con la misión y visión de la Municipalidad.

Por lo que el problema planteado para este trabajo de investigación es:

PG: ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti?

PE1: ¿Cómo es el clima organizacional, la motivación y nivel de satisfacción del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti?

PE2: ¿Qué relación existe entre desempeño laboral y la productividad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti?

PE3: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional, desempeño laboral y la eficiencia laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti?

#### **1.5 Justificación del estudio**

El por qué, de esta investigación es debido a que en la Municipalidad Distrital de Camanti existe una dificultad en cuanto al desempeño laboral. Todo ello a causa de diferentes factores como el clima organizacional y otros.

La finalidad de este trabajo de investigación es determinar el clima organizacional y su relación en el desempeño laboral. Para poder identificar los malestares que

perjudican el buen desarrollo del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Camanti, cabe destacar que el capital humano es el principal factor que influye en la creación del valor, tanto para los trabajadores; así como para los ciudadanos. Por lo tanto, el Capital humano no es solo un activo intangible estático, sino es más que un proceso ideológico, es un medio para lograr un fin. Por lo cual se tiene que brindar todo lo necesario para su adecuado desempeño laboral, en este caso el clima organizacional tiene una relación en el desempeño laboral que tienen los trabajadores de la entidad.

Este trabajo de investigación, se realizó con la finalidad de determinar el Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti, tomando en cuenta que una entidad pública su fin es la de brindar un buen servicio a la población y mejorar la calidad de vida de los mismos, para brindar un buen servicio de calidad y eficacia a la población, el personal administrativo deberá tener un adecuado ambiente laboral, motivado, para poder lograr un margen adecuado en su desempeño y pueda cumplir con sus metas planteada tanto personal como organizacional.

Cabe señalar que un adecuado desempeño laboral de los trabajadores depende básicamente de un adecuado clima organizacional, sumando a ellos los conocimientos necesarios para su aplicación, para lo cual se tiene que contar con personas idóneas, con un perfil adecuado que sean capaces de manejar el rol asignado.

En tal sentido, el presente trabajo de investigación, presenta una justificación teórica, dado que expone nuevos conocimientos y explicaciones sobre el clima organizacional, sus componentes y factores que lo constituyen; desarrollando nuevas perspectivas, enfoque y conclusiones, que permitan al personal de la organización ampliar sus conocimientos y enfocar su visión y de esta formar mejorar el clima organizacional deseado, para lograr elevar la calidad del desempeño laboral del personal administrativo y a si alcanzar las metas de la Municipalidad Distrital de Camanti, un eficiente desempeño laboral implica, que la gestión de la organización refleje, no solo en la ejecución presupuestal anual, sino también en las obras que se realizan en el ámbito de su jurisdicción. Todo ello

beneficia a la población en la calidad de vida de los ciudadanos de esta jurisdicción.

## **1.6 Hipótesis**

HG: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.

HE1: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional, la motivación y nivel de satisfacción del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.

HE2: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la productividad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.

HE3: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional, el desempeño laboral y la eficiencia laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.

## **1.7 Objetivos**

OG: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Camanti.

OE1: Determinar la relación que existe entre desempeño laboral, la motivación y el nivel de satisfacción del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.

OE2: Determinar la relación que existe entre desempeño laboral y la productividad de personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.

OE3: Determinar la relación que existe entre clima organizacional, desempeño laboral y la eficiencia laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.

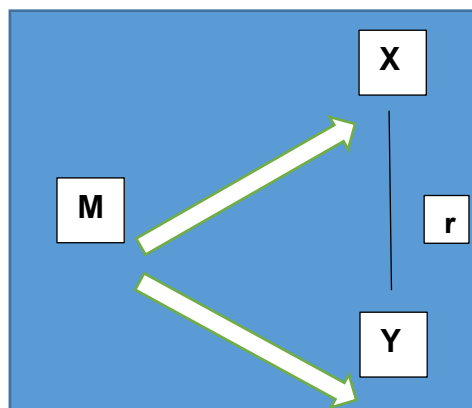
## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), esta investigación es de Diseño no experimental porque, se realizó sin manipulación libre de las variables y donde se observaron los sucesos tal y como se dieron para proceder con el estudio y evaluación de las variables. Así mismo se aplicó el diseño transversal correlacional en la que se determinó el grado de relación de las variables.

En este tipo de diseño las variables son de estudio, ninguna es independiente o dependiente, solo para efectos de estudio se simbolizará con X y Y.

El diseño usado fue:



Dónde:      M: muestra de personal administrativo  
              X: variable Clima Organizacional  
              Y: variable Desempeño Laboral

r: correlación entre las variables

Delimitación del proyecto.

D. Temporal.- El estudio se realizó para el año 2018.

D. Espacial.- Se trabajó con información de la Municipalidad Distrital de Camanti.

D. de Población Objeto.- Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti, que son 46 trabajadores.

## **2.2 Variables, operacionalización**

Las variables determinadas para el presente trabajo de investigación, son:

### **Variable 1: Clima Organizacional**

Para este trabajo de investigación, el Clima Organizacional, se operacionalizó por sus dimensiones y fue medido con un cuestionario de preguntas, elaborado con la técnica de Likert, de varias preguntas que sondearon la variable Clima Organizacional, conceptualizada como lo percibido por el personal administrativo, el mismo que una vez procesado midió en qué nivel se encuentra el Clima Organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Camanti.

De acuerdo a Palma, S. (2004), se consideran factores o dimensiones que inciden en el Clima Organizacional: comunicación, condiciones laborales, autorrealización, involucramiento laboral y supervisión laboral; los cuales fueron medidos con la escala de la autora SPC.

#### **Dimensiones:**

- Involucramiento Laboral.
- Supervisión.
- Comunicación.
- Condiciones laborales.
- Autorrealización.

MATRIZ DE OPERACIONALIDAD VARIABLE 1			
CLIMA ORGANIZACIONAL			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Clima organizacional. - Conjunto de características permanentes, que describen una organización. Es la percepción del Sistema Institucional junto con otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una Organización.</p>	<p>Factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una Organización.</p> <p>Psicóloga Sonia Palma (1999), profesora e investigadora de la Universidad Ricardo Palma de Lima, Perú</p>	<p>- <b>Involucramiento Laboral:</b> Hace referencia a la identificación y compromiso con los valores y desarrollo de la organización.</p> <p>- <b>Supervisión:</b> Describe las apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores al monitorizar y controlar la actividad laboral de sus subordinados. También registra la relación de apoyo y guía que reciben los trabajadores para las tareas y funciones que</p>	<p>Preocupación laboral</p> <p>Propone Recomendaciones</p> <p>Acciones disciplinarias</p> <p>Disposición para la atención</p>
			<p>Monitoreo</p> <p>Control Interno</p>

<p>Psicóloga Sonia Palma (1999), profesora e investigadora de la Universidad Ricardo Palma de Lima, Perú</p>		<p>forman parte de su rendimiento diario.</p> <p>- <b>Comunicación:</b> Se refiere a la percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa al funcionamiento interno de la organización, también evalúa lo implicado en el proceso de atención a usuarios y/o clientes de la organización.</p> <p>- <b>Condiciones Laborales:</b> Alude al reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización, es decir aceptan o no que dicha entidad, brinda los elementos materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento</p>	<p>Realizar charlas informativas Comunicación permanente Promover eventos y reuniones</p> <p>Infraestructura Materiales Herramientas</p>
--	--	---	--



		<p>de las tareas y funciones delegadas.</p> <p>- <b>Autorrealización:</b> Se refiere a la apreciación que tiene el trabajador en relación a las posibilidades del entorno organizacional, básicamente se evalúa si el centro laboral favorece el desarrollo profesional y personal, contingente a la tarea y con miras a futuro.</p>	<p>Desarrollo profesional</p> <p>Oportunidad de ascender</p>
		<p>Psicóloga Sonia Palma (1999), profesora e investigadora de la Universidad Ricardo Palma de Lima, Perú</p>	

MATRIZ DE INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 1					
CLIMA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ÍTEMS	ÍTEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
Involucramiento Laboral	Preocupación laboral	30%	14	¿Su nivel de preocupación laboral es alto?	a) Si b) No c) A veces d) nunca
	Propone Recomendaciones			¿Realiza recomendaciones a sus compañeros de trabajo?	
	Acciones disciplinarias			¿En su trabajo se toman acciones disciplinarias?	
	Disposición para la atención			¿Atiende bien al poblador y/o ciudadano?	
Supervisión	Monitoreo	15%		¿Realizan eventual mente un monitoreo a su trabajo?	
	Control Interno			¿Existe control interno en la municipalidad?	
Comunicación	Realizar charlas informativas	20%		¿Se realizan charlas informativas en su centro de trabajo?	

	Comunicación permanente			¿Existe comunicación permanente en su centro de trabajo?	
	Promover eventos y reuniones			¿Promueven eventos y reuniones en su centro de trabajo?	
<b>Condiciones Laborales</b>	Infraestructura	20%		¿La infraestructura es adecuada para su desempeño laboral?	
	Materiales			¿Los materiales proporcionados son adecuados?	
	Herramientas			¿Las herramientas proporcionadas son adecuadas?	
<b>Autorrealización</b>	Desarrollo profesional	15%		¿Se capacita constantemente?	
	Oportunidad de ascender			¿Existe oportunidades de ascender?	

## **Variable 2: Desempeño Laboral**

Para este trabajo de investigación, el Desempeño Laboral se determinó por un cuestionario con varios ítems, los que han contenido las dimensiones de la variable, el cual una vez procesado, determino el nivel de comportamiento en el trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.

Para determinar el Desempeño Laboral, el instrumento fue desarrollado y se elaboró un cuestionario de evaluación de Desempeño Laboral.

Según Sotomayor, F. (2013), se consideraron las dimensiones que inciden en el desempeño laboral: desempeño en relación con sus superiores, desempeño con las condiciones físicas, desempeño con participación en las decisiones, desempeño con el trabajo y desempeño con el reconocimiento.

### **Dimensiones**

- Variedad de aptitudes
- Identidad de la tarea
- Significancia de la tarea
- Autonomía
- Retroalimentación

MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE LA VARIABLE 2			
DESEMPEÑO LABORAL			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Desempeño Laboral. - Definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.</p> <p>Robbins, Stephen, Coulter (2013)</p>	<p>Medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.</p> <p>Robbins, Stephen, Coulter (2013)</p>	<p><b>- Variedad de aptitudes:</b> Grado en que el trabajo se requiere que se ejecuten actividades diferentes de modo que el trabajador utilice cierta cantidad de aptitudes y talentos.</p> <p><b>- Identidad de la tarea:</b> Grado en que el puesto requiere completar un elemento de trabajo total y reconocible.</p> <p><b>- Significancia de la tarea:</b> Grado en que las tareas laborales tienen consecuencias sustanciales en las vidas o actividades de los individuos.</p> <p><b>- Autonomía:</b> Grado en que el</p>	Aptitudes Talentos
			Forma de trabajo Reconocible Identificación
			Responsabilidad laboral

		<p>empleado proporciona libertad sustancial, independencia y discrecionalidad, el individuo puede tomar sus propias decisiones para que programe sus labores y determine los procedimientos adecuados para llevarlo a cabo.</p> <p><b>-Retroalimentación:</b> Grado en que la realización de las tareas de trabajo, se necesita para su puesto y da como resultado que el colaborador reciba información directa y clara y concisa sobre la eficacia de su desempeño.</p>	<p>Propias decisiones</p> <p>Mejorar los procesos</p>
			Evaluaciones
		Robbins, Stephen, Coulter (2013)	

MATRIZ DE INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 2					
DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
Variedad de aptitudes	Aptitudes	20%	9	¿Usted tiene la aptitud para el desarrollo de su trabajo?	a) Si b) No c) A veces d) Nunca
	Talentos			¿Usted tiene el talento para desarrollar con mucha habilidad el trabajo que desempeña?	
Identidad de la tarea	Forma de trabajo	40%		¿Su forma de trabajo es aceptado por la organización?	
	Reconocible			¿El trabajo que usted realiza es reconocible por la organización?	
	Identificación			¿Usted se identifica con la organización?	
Significancia de la tarea	Responsabilidad laboral	10%		¿En su trabajo es muy responsable?	
Autonomía	Propias decisiones	20%		¿Tiene la capacidad de tomar propias decisiones?	

	Mejorar los procesos			¿Realiza mejora en los procesos administrativos de la organización?	
<b>Retroalimentación</b>	Evaluaciones	10%		¿Es evaluado en la organización?	



## 2.3 Población y muestra

Para este trabajo de investigación, la población se constituyó por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Camanti conformada por 65 trabajadores, como la población es muy pequeña, la muestra está conformada por el 100% de los trabajadores, como criterio de selección para la muestra se tomó en cuenta a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Camanti, no importando el tipo de contrato o vínculo laboral que tenga con la organización, solo es necesario que estén laborando. Finalmente el método utilizado fue el no probabilístico intencional.

**Tabla N° 1: Población y Muestra**

	<b>PERSONAL NOMBRADO</b>	<b>%</b>	<b>PERSONAL CONTRATADO</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>VARONES</b>	0	0	35	100	35
<b>MUJERES</b>	2	6.67	28	93.33	30
<b>SUB TOTAL</b>	2	3.08	63	96.92	65
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>				<b>65</b>

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizó la técnica de la evaluación psicosométrica a través de las encuestas elaboradas para poder obtener información a través de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Camanti, haciendo uso de la escala de Likert, que permitió aplicarse para la recolección de información, a través de los cuestionarios, junto a los ítems desarrollados que han representado las variables de Clima Organización y el Desempeño Laboral en estudio, estas escalas facilitaron cuantificar los resultados obtenidos en su aplicación a la muestra en estudio.

Se definió como instrumento de trabajo a aplicar, para cada una de las variables, dos cuestionarios de preguntas, en una sola aplicación por trabajador.

La validación de los instrumentos se estableció mediante el juicio de expertos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con conocimiento de causa en el área de investigación, a quienes se les entregó los instrumentos para que sean validados la Matriz de Consistencia y las Matrices de Operacionalización de la Variables.

**Tabla N° 2: Validez de Instrumento**

VALIDEZ DE INSTRUMENTO		
PROFESIONAL	OPINIÓN	PUNTAJE
Dr. F. Ricardo Sánchez Ortiz	Procede su aplicación	80%
Dr. Waldo Enrique Campana Morro	Procede su aplicación	80%
Promedio de calificación		80%

Una vez obtenidos los datos de la muestra piloto, se analizó, la confiabilidad y consistencia interna con el coeficiente de confiabilidad Alpha de Cron Bach, cuya ecuación es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Encontrándose lo siguiente:

El instrumento (cuestionario) que ha medido el Clima Organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Camanti, ha dado una confiabilidad a través del Alpha de Cronbach ( $r = 0,712$ ). Este resultado manifiesta que el instrumento es aceptable para los objetivos del presente trabajo de investigación realizado.

**Tabla N° 3: Confiabilidad del Instrumento**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,712	,693	12

Sobre el instrumento que ha medido el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti, ha dado una confiabilidad a través del Alpha de Cronbach ( $r = 0,636$ ). Este resultado así obtenido manifiesta que el instrumento aplicado es aceptable para los objetivos del trabajo de investigación realizado.

**Tabla N° 4: Confiabilidad de Instrumento**

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,636	,623	9

Existe una relación directa entre las variables Clima Organizacional y el Desempeño laboral, mas no dicha variable es significativo en la productividad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti, por lo que concluyo que el instrumento es confiable.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Para esta etapa del trabajo de investigación, se recopiló la información obtenida en las actividades de campo, se ordenó una matriz de datos y para el análisis y procesamiento de los datos recopilados, se codificó en la hoja de Excel y luego se llevó al software estadístico SPSS V23, para aplicar la estadística descriptiva mediante la cual se respondió a los objetivos, donde se obtuvieron la media aritmética, desviación estándar, la covarianza y el coeficiente de correlación de Pearson, el mismo que sirvió para determinar la relación no causal entre las variables mencionadas en cada uno de los objetivos.

Se utilizó asimismo la estadística descriptiva, para hacer el análisis de significancia de la relación establecida en las hipótesis.

## **2.6 Aspectos éticos**

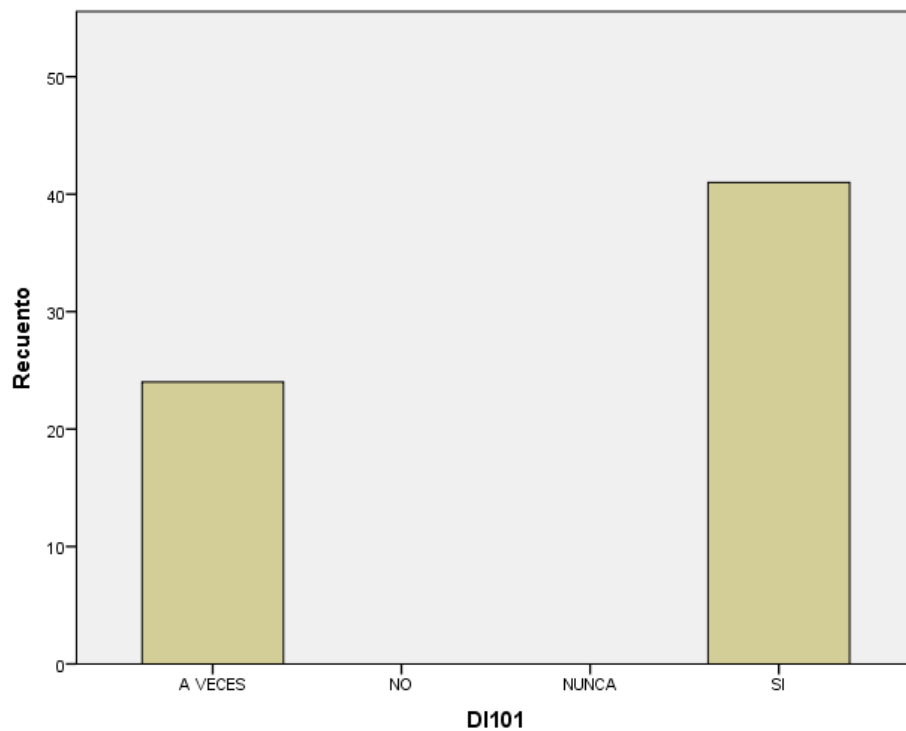
El presente trabajo de investigación, se sustentó en los principios de la ética, ya que la unidad de análisis fueron el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti, por lo que primero se obtuvo el permiso formal de la autoridad de la entidad, y luego el consentimiento del personal administrativo que participo en este estudio de investigación de forma voluntaria, respetando los aspectos de confidencialidad, dada la naturaleza anónima de los cuestionarios, considerándose los aspectos pertinentes éticos, para la aplicación de este tipo de instrumento.

### III. RESULTADOS

#### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA VARIABLE “CLIMA ORGANIZACIONAL”

**Tablas N° 5: Preocupación Laboral**

		DI101			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	24	36,9	36,9	36,9
	SI	41	63,1	63,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

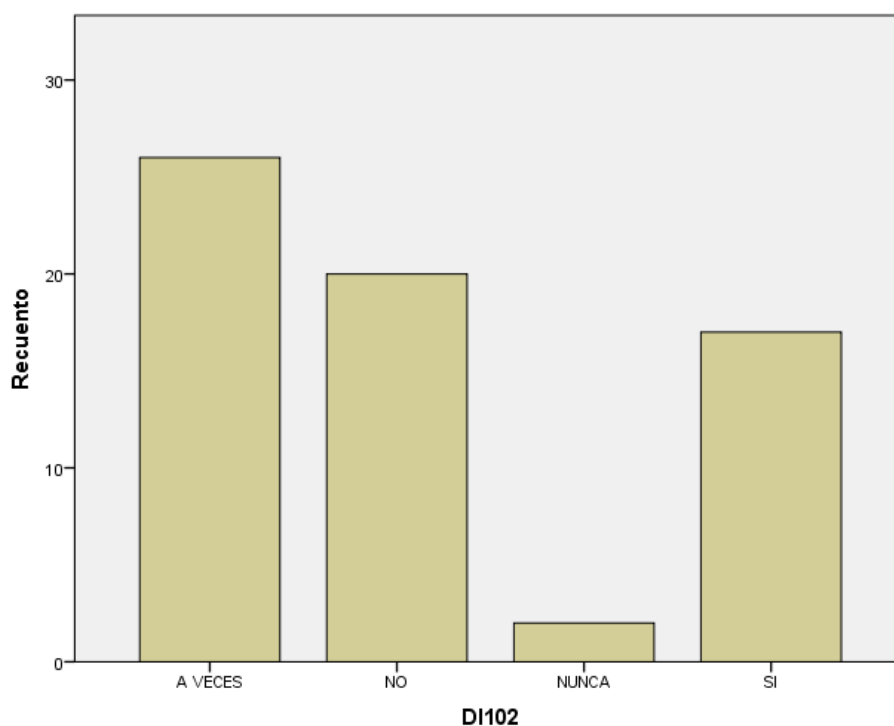


Según la Tabla N° 5, el 63.1% de los trabajadores manifestaron que siempre muestran preocupación laboral y el 36.9% indicó que a veces se preocupan en la organización.

**Tablas N° 6: Propone Recomendaciones**

**D1102**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	3,1	3,1	3,1
	A VECES	26	40,0	40,0	43,1
	NO	20	30,8	30,8	73,8
	SI	17	26,2	26,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

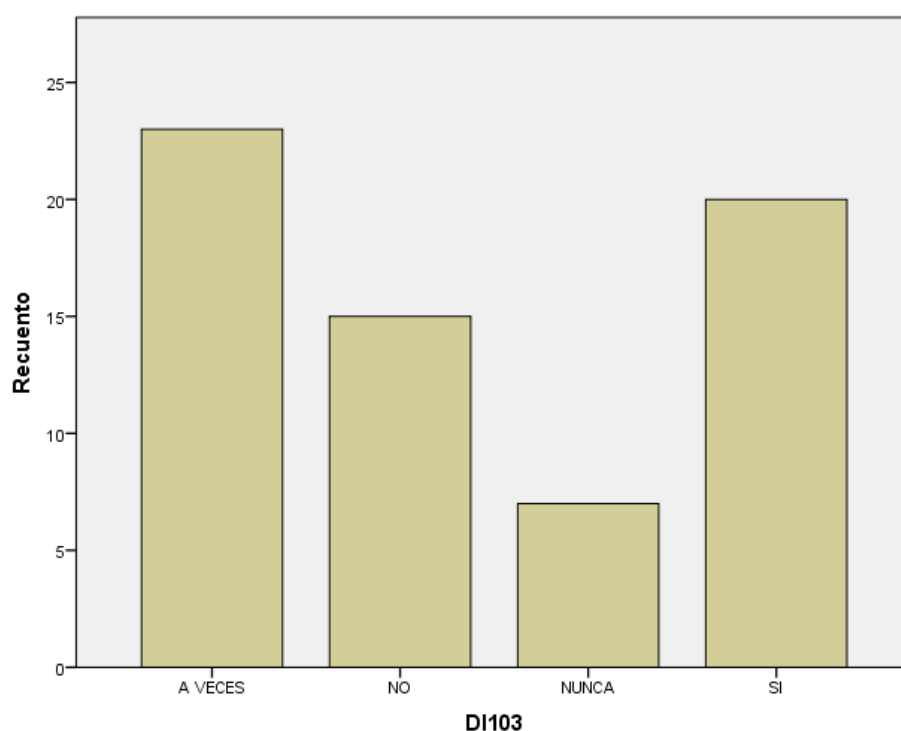


Según la Tablas N° 6, el 3.1% de los trabajadores manifestaron que nunca proponen recomendaciones; el 40% indico que a veces propone recomendaciones; el 30.8% menciona que no propone recomendaciones y el 26.2% de los trabajadores si proponen recomendaciones en la organización.

**Tablas N° 7: Acciones Disciplinarias**

**D1103**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	10,8	10,8	10,8
	A VECES	23	35,4	35,4	46,2
	NO	15	23,1	23,1	69,2
	SI	20	30,8	30,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



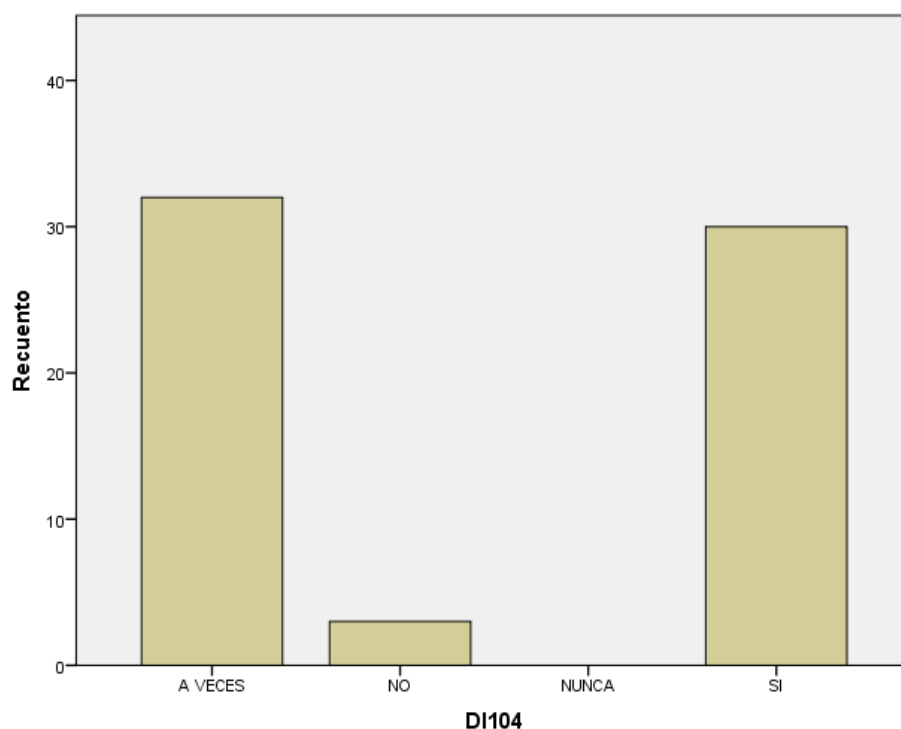
Según la Tablas N° 7, el 10.8% de los trabajadores manifestaron que nunca se toman acciones disciplinarias; el 35.4% indico que a veces se toman acciones disciplinarias; el 23.1% menciona que no se toman acciones disciplinarias y el 30.8% de los trabajadores si se toman acciones disciplinarias en la organización.

**Tablas N° 8: Disposición para la atención**

**DI104**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	32	49,2	49,2	49,2
	NO	3	4,6	4,6	53,8
	SI	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



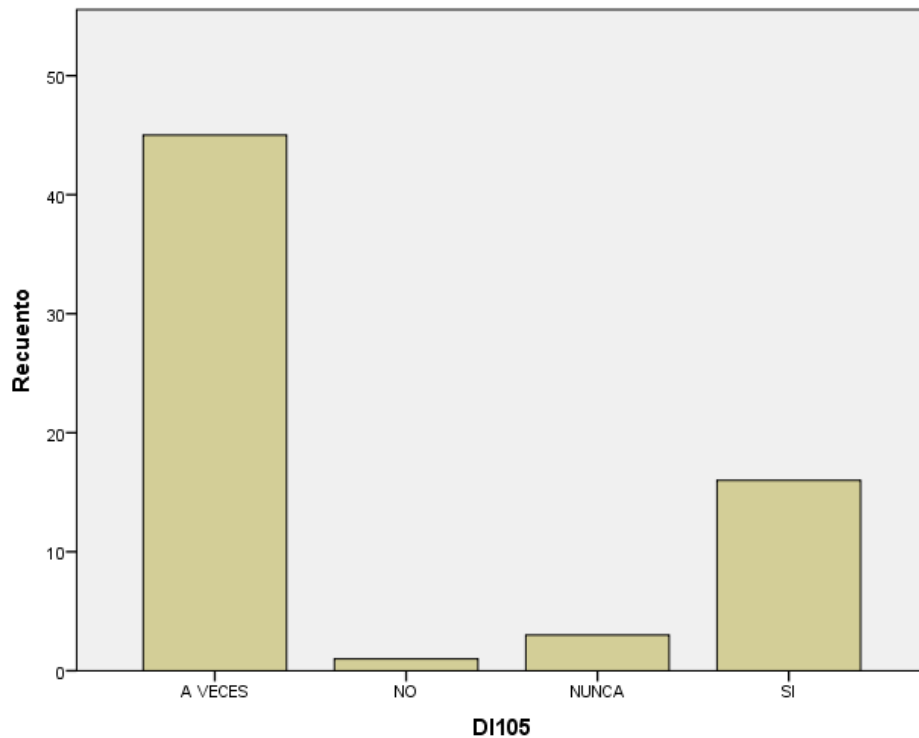


Según la Tablas N° 8, el 49.2% de los trabajadores manifestaron que a veces tienen disposición para la atención; el 4.6% indico que no tienen disposición para la atención y el 46.2% menciona que si tienen disposición para la atención en la organización.

**Tablas N° 9: Monitoreo**

**D1105**

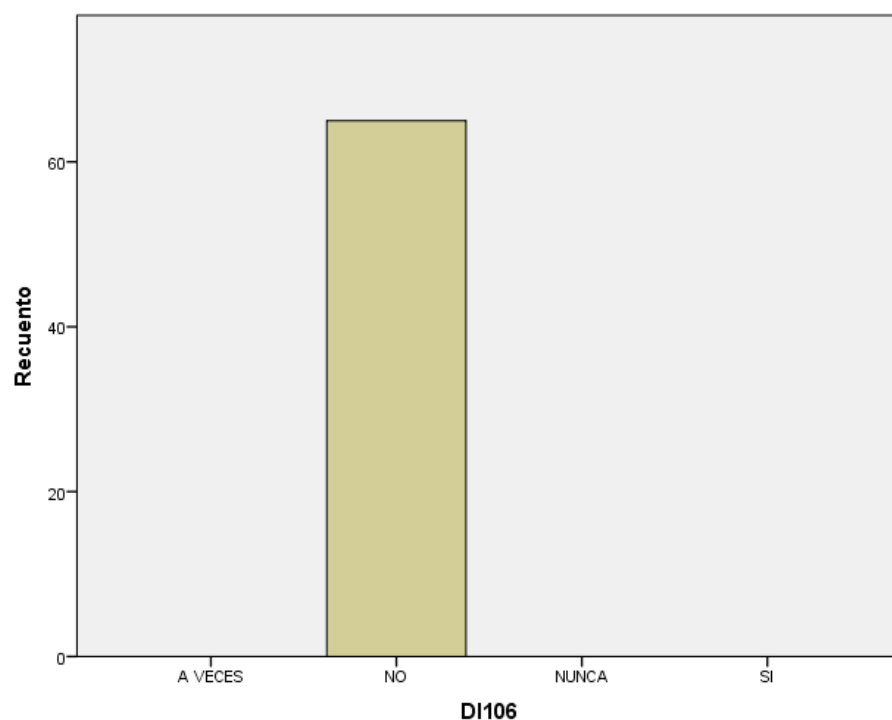
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	4,6	4,6	4,6
	A VECES	45	69,2	69,2	73,8
	NO	1	1,5	1,5	75,4
	SI	16	24,6	24,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



Según la Tablas N° 9, el 4.6% de los trabajadores manifestaron que nunca se realiza un monitoreo; el 69.2% indico que a veces se realiza un monitoreo; el 1.5% menciona que no se realiza monitoreo y el 24.6% de los trabajadores menciona que si se realiza monitoreo en la organización.

**Tablas N° 10: Control Interno**

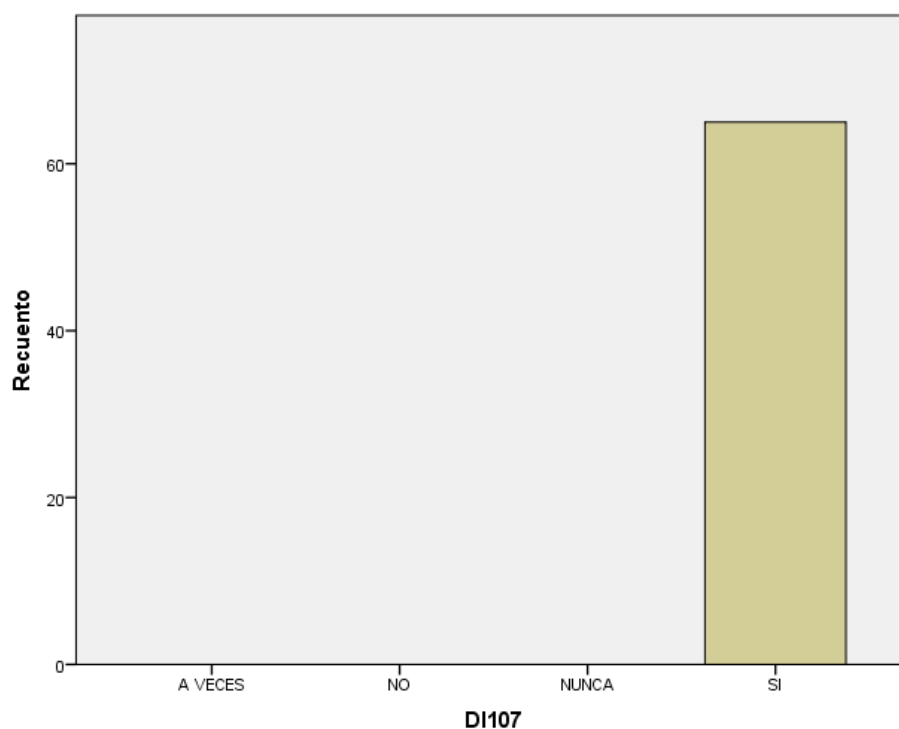
DI106					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	65	100,0	100,0	100,0



Según la Tablas N° 10, el 100% de los trabajadores manifestaron que no se cuenta con control interno en la organización.

**Tablas N° 11: Realizar Charlas Informativas**

DI107					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	65	100,0	100,0	100,0



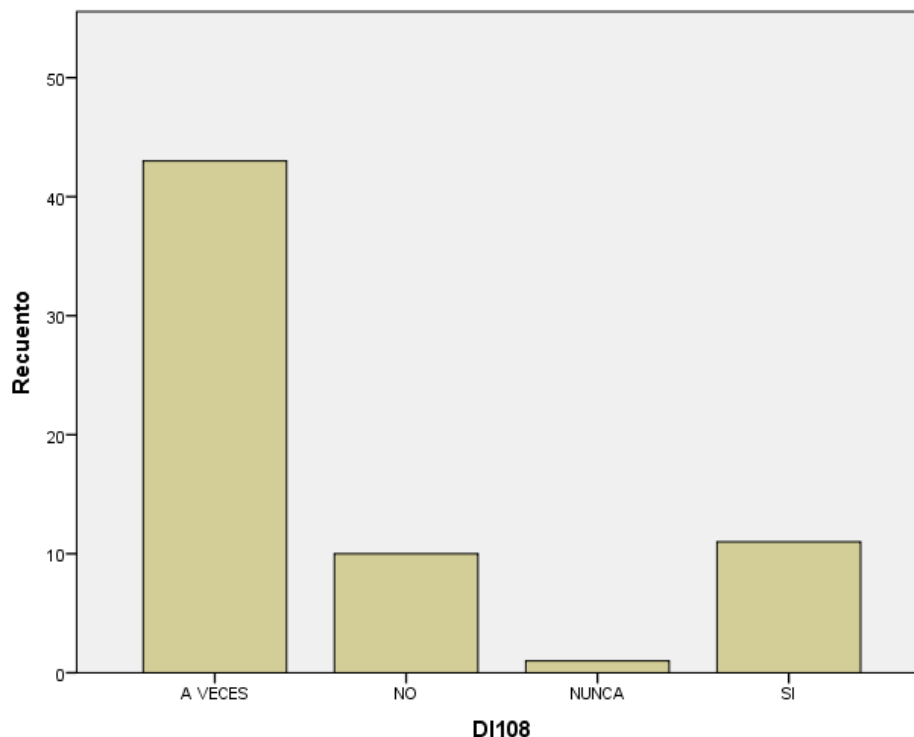
Según la Tablas N° 11, el 100% de los trabajadores manifestaron que si se realizan charlas informativas en la organización.

**Tablas N° 12: Comunicación Permanente**

**D1108**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,5	1,5	1,5
	A VECES	43	66,2	66,2	67,7
	NO	10	15,4	15,4	83,1

SI	11	16,9	16,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

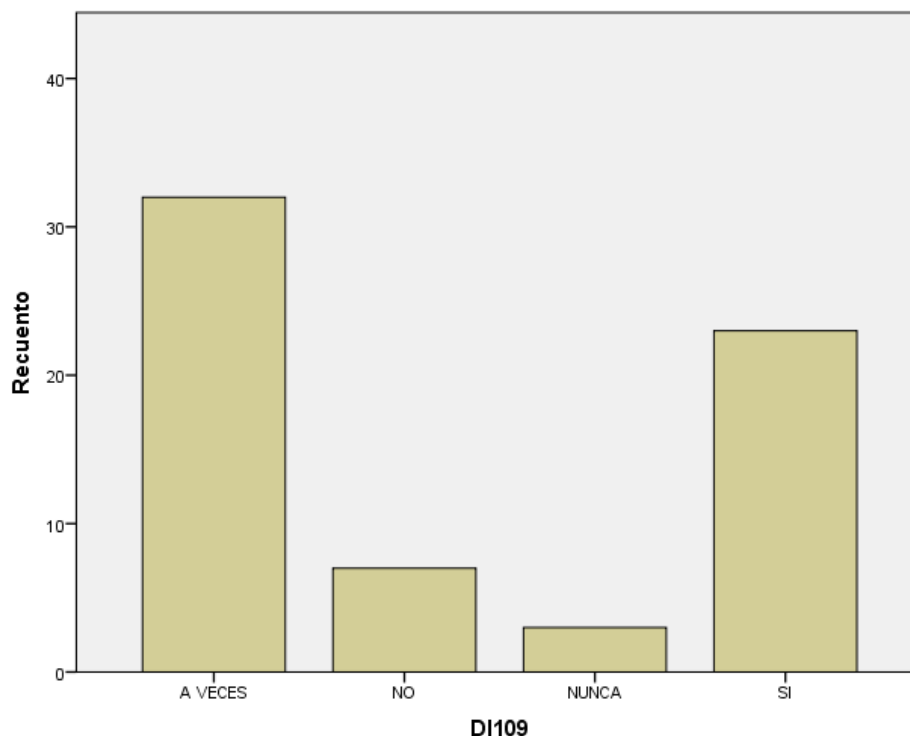


Según la Tablas N° 12, el 1.5% de los trabajadores manifestaron que nunca se tiene comunicación permanente; el 66.2% indico que a veces se tiene comunicación permanente; el 15.4% menciono que no se tiene comunicación permanente y el 16.9% de los trabajadores menciono que si se tiene comunicación permanente en la organización.

**Tablas N° 13: Promover Eventos y Reuniones**

DI109					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	4,6	4,6	4,6
	A VECES	32	49,2	49,2	53,8
	NO	7	10,8	10,8	64,6

SI	23	35,4	35,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

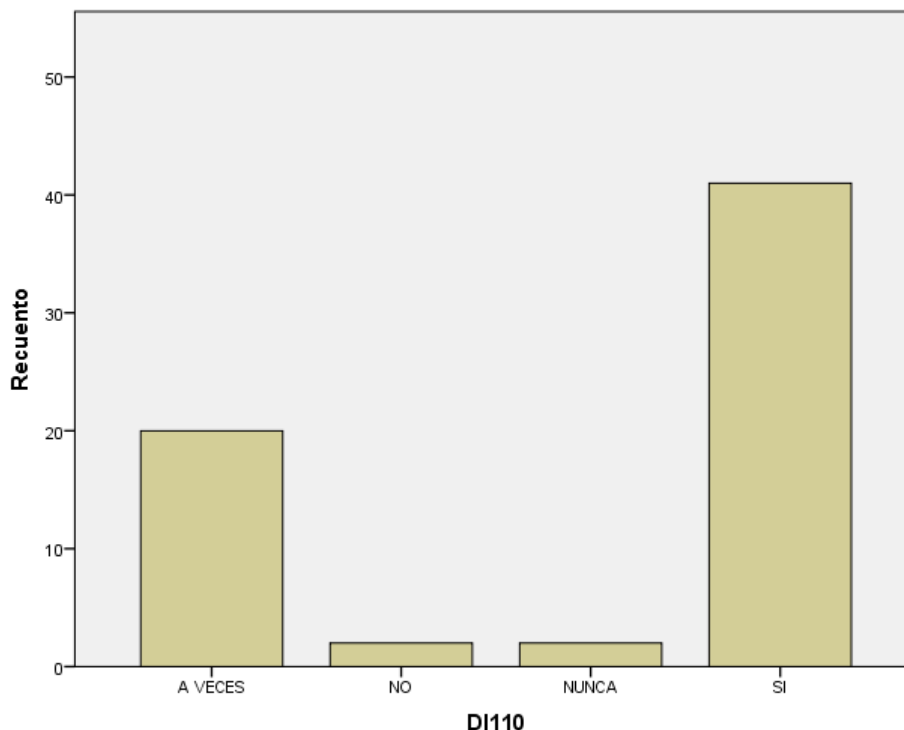


Según la Tablas N° 12, el 4.6% de los trabajadores manifestaron que nunca se realizan eventos y reuniones; el 49.2% indico que a veces se realizan eventos y reuniones; el 10.8% menciono que no se realizan eventos ni reuniones y el 35.4% de los trabajadores menciono que si realizan eventos y reuniones en la organización.

**Tablas N° 14: Infraestructura**

DI110					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	3,1	3,1	3,1
	A VECES	20	30,8	30,8	33,8
	NO	2	3,1	3,1	36,9

SI	41	63,1	63,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	



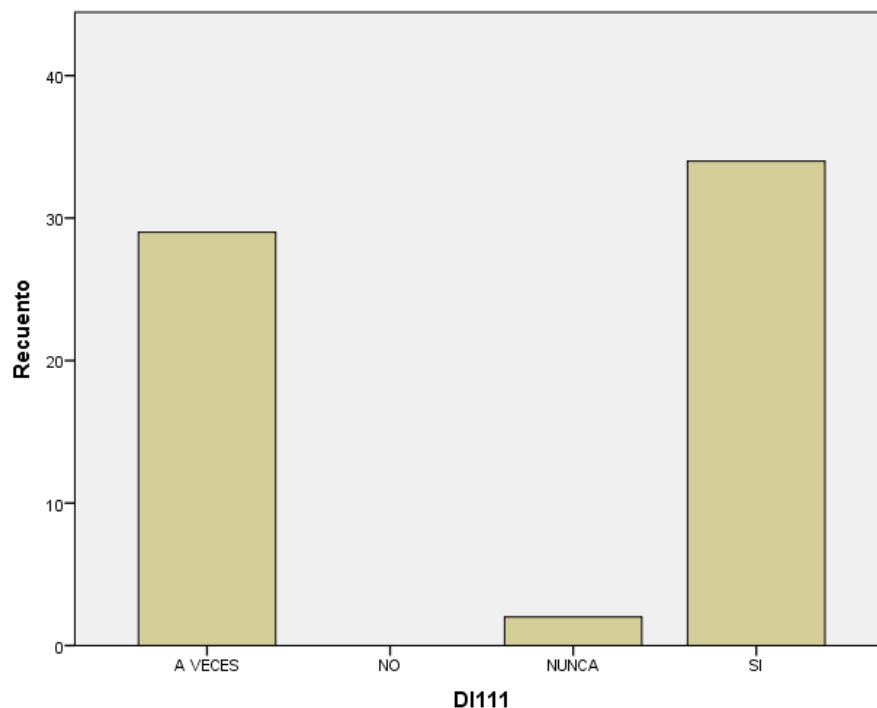
Según la Tablas N° 12, el 3.1% de los trabajadores manifestaron que nunca se tiene una infraestructura adecuada para el desempeño laboral; el 30.8% indico que a veces se tiene una infraestructura adecuada para el desempeño laboral; el 3.1% menciono que no se tiene una infraestructura adecuada para el desempeño laboral y el 63.1% de los trabajadores menciono que si tiene infraestructura adecuada para el desempeño laboral en la organización.

### Tablas N° 15: Materiales

DI111

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	2	3,1	3,1	3,1
A VECES	29	44,6	44,6	47,7

SI	34	52,3	52,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	



Según la Tablas N° 12, el 3.1% de los trabajadores manifestaron que nunca se tienen los materiales adecuados; el 44.6% indico que a veces se tienen los materiales adecuados y el 52.3% de los trabajadores menciona que si tienen los materiales adecuados para trabajar en la organización.

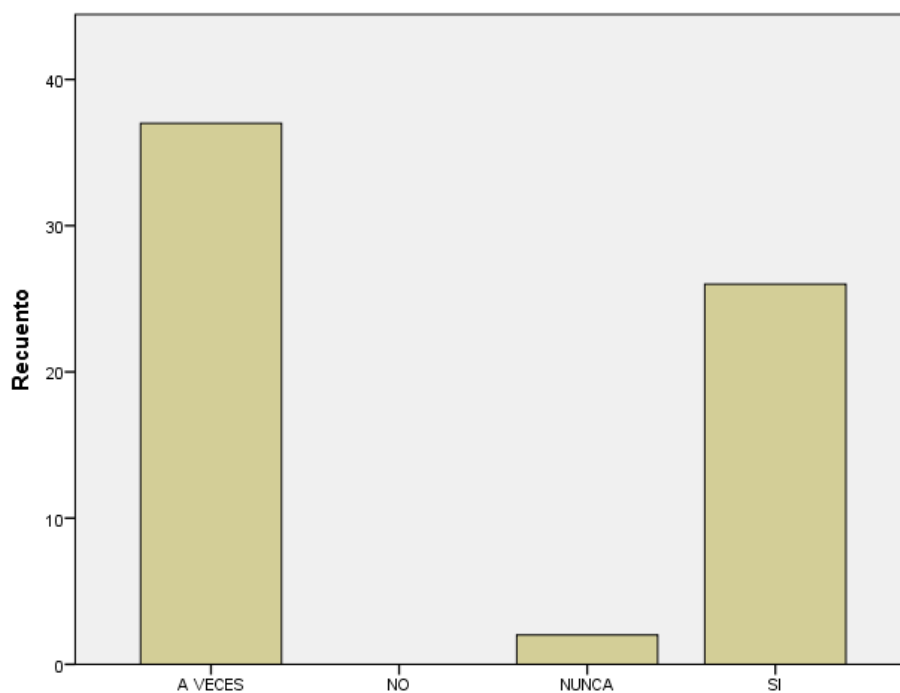
**Tablas N° 16: Herramientas**

**DI112**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	2	3,1	3,1	3,1
A VECES	37	56,9	56,9	60,0
SI	26	40,0	40,0	100,0



Total	65	100,0	100,0
-------	----	-------	-------



DI112

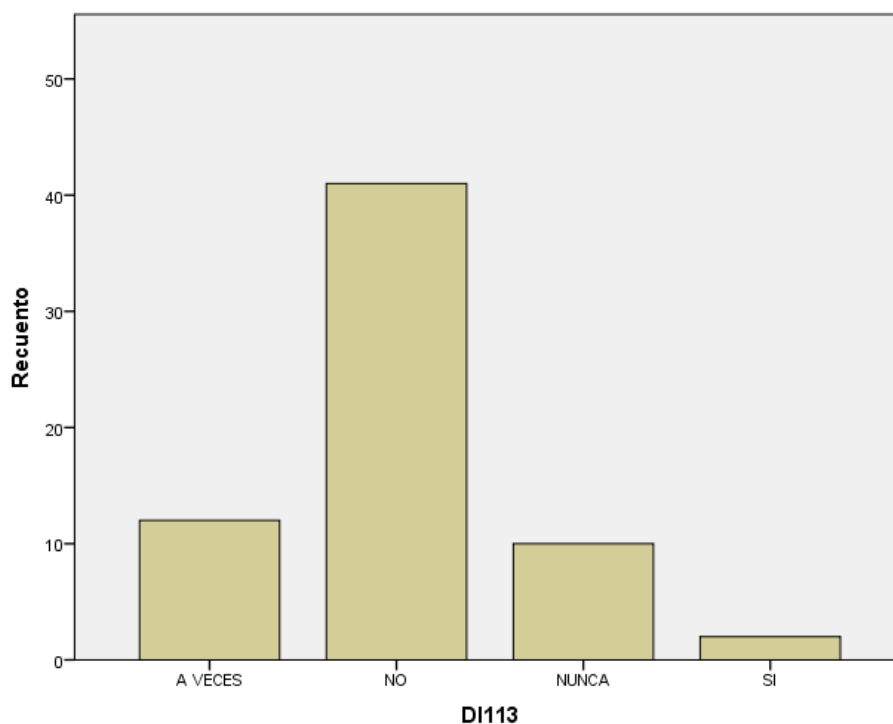
Según la Tablas N° 12, el 3.1% de los trabajadores manifestaron que nunca se tienen las herramientas adecuadas; el 56.9% indico que a veces se tienen las herramientas adecuadas y el 40% de los trabajadores menciona que si tienen las herramientas adecuadas en la organización.

**Tablas N° 17: Desarrollo Profesional**

DI113

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	15,4	15,4	15,4
	A VECES	12	18,5	18,5	33,8
	NO	41	63,1	63,1	96,9

SI	2	3,1	3,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	



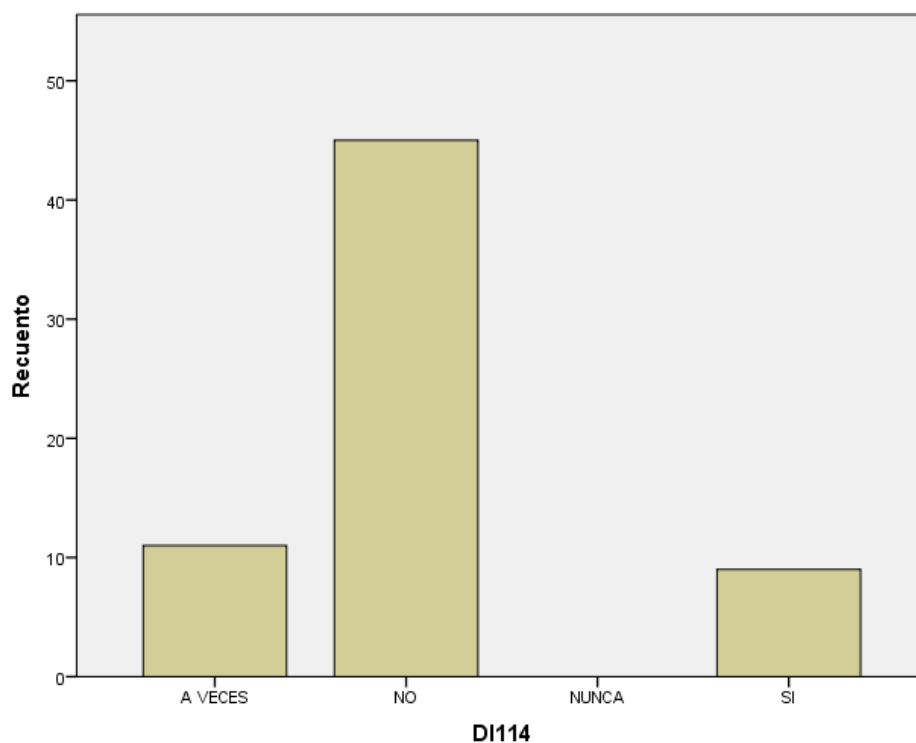
Según la Tabla N° 17, el 15.4% de los trabajadores manifestaron que nunca realizan capacitaciones; el 18.5% indico que a veces se capacitan; el 63.1% menciona que no se capacita y el 3.1% de los trabajadores menciona que si se capacita.

**Tabla N° 18: Oportunidad de Ascender**

DI114

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	11	16,9	16,9	16,9
NO	45	69,2	69,2	86,2
SI	9	13,8	13,8	100,0

Total	65	100,0	100,0
-------	----	-------	-------



Según la Tabla N° 18, el 16.9% de los trabajadores manifestaron que a veces existe oportunidad de ascender; el 69.2% indico que no existe oportunidad de ascender y el 13.8% menciona que si existe oportunidad de ascender en la organización.

**Tabla N° 19:**

**Correlaciones**

	DI101	DI102	DI103	DI104	DI105	DI106	DI107	DI108	DI109	DI110	DI111	DI112	DI113	DI114	SUMA
DI10 Correlación de Pearson	1	,229	-,198	,531**	,282*	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	,423**	,112	,137	,316*	,452**	-,084	-,043	,559**
1 Sig. (bilateral)		,066	,114	,000	,023	.	.	,000	,376	,277	,010	,000	,505	,737	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI10 Correlación de Pearson	,229	1	,046	,011	,254*	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	,390**	,487**	,150	-,014	,175	,227	-,238	,467**
2 Sig. (bilateral)	,066		,717	,931	,041	.	.	,001	,000	,232	,914	,163	,069	,056	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI10 Correlación de Pearson	-,198	,046	1	-,164	-,219	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	,137	,401**	,297*	-,069	-,044	,467**	,150	,303*
3 Sig. (bilateral)	,114	,717		,192	,080	.	.	,275	,001	,016	,585	,730	,000	,232	,014
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI10 Correlación de Pearson	,531**	,011	-,164	1	,206	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	,260*	,040	,135	,423**	,549**	-,099	-,030	,520**
4 Sig. (bilateral)	,000	,931	,192		,100	.	.	,037	,749	,284	,000	,000	,434	,811	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI10 Correlación de Pearson	,282*	,254*	-,219	,206	1	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	,272*	,271*	,036	,283*	,412**	-,089	,028	,475**
5 Sig. (bilateral)	,023	,041	,080	,100		.	.	,028	,029	,773	,022	,001	,480	,824	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI10 Correlación de Pearson	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>
6 Sig. (bilateral)	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI10 Correlación de Pearson	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>
7 Sig. (bilateral)	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI10 Correlación de Pearson	,423**	,390**	,137	,260*	,272*	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	1	,517**	-,120	,141	,291*	,033	-,355**	,525**

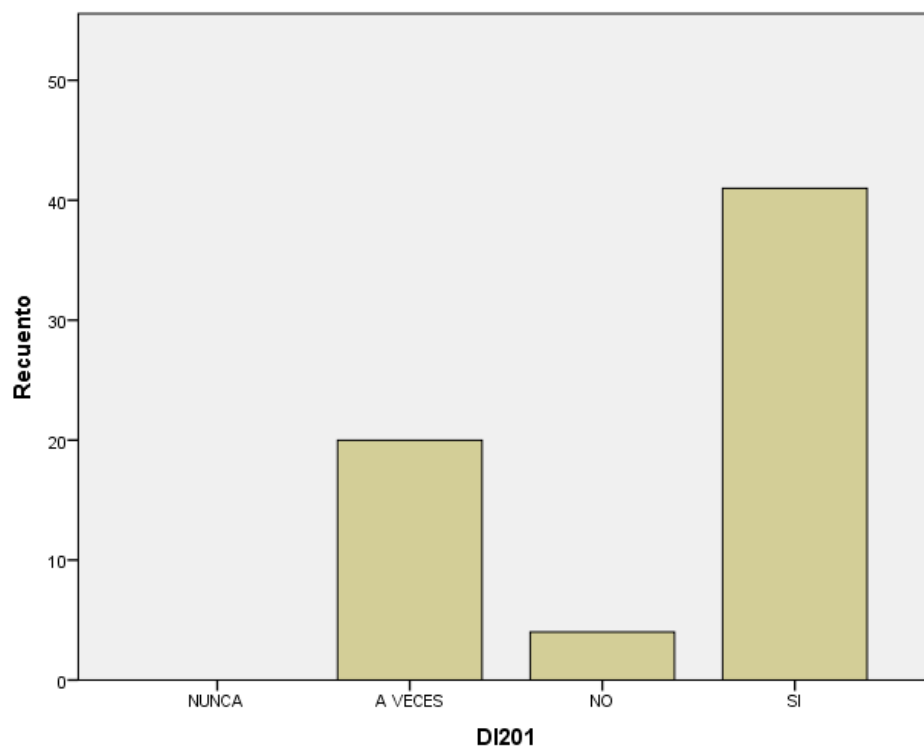
8	Sig. (bilateral)	,000	,001	,275	,037	,028	.	.		,000	,342	,263	,019	,797	,004	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI10	Correlación de Pearson	,112	,487**	,401**	,040	,271*	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	,517**	1	,327**	-,101	,085	,120	-,210	,537**
9	Sig. (bilateral)	,376	,000	,001	,749	,029	.	.	,000		,008	,424	,503	,340	,094	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI11	Correlación de Pearson	,137	,150	,297*	,135	,036	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	-,120	,327**	1	,454**	,287*	,429**	,182	,584**
0	Sig. (bilateral)	,277	,232	,016	,284	,773	.	.	,342	,008		,000	,021	,000	,147	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI11	Correlación de Pearson	,316*	-,014	-,069	,423**	,283*	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	,141	-,101	,454**	1	,798**	,084	,054	,613**
1	Sig. (bilateral)	,010	,914	,585	,000	,022	.	.	,263	,424	,000		,000	,508	,669	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI11	Correlación de Pearson	,452**	,175	-,044	,549**	,412**	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	,291*	,085	,287*	,798**	1	-,056	,096	,725**
2	Sig. (bilateral)	,000	,163	,730	,000	,001	.	.	,019	,503	,021	,000		,657	,445	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI11	Correlación de Pearson	-,084	,227	,467**	-,099	-,089	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	,033	,120	,429**	,084	-,056	1	,073	,340**
3	Sig. (bilateral)	,505	,069	,000	,434	,480	.	.	,797	,340	,000	,508	,657		,561	,006
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI11	Correlación de Pearson	-,043	-,238	,150	-,030	,028	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	-,355**	-,210	,182	,054	,096	,073	1	,067
4	Sig. (bilateral)	,737	,056	,232	,811	,824	.	.	,004	,094	,147	,669	,445	,561		,595
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
SU	Correlación de Pearson	,559**	,467**	,303*	,520**	,475**	. <sup>c</sup>	. <sup>c</sup>	,525**	,537**	,584**	,613**	,725**	,340**	,067	1
MA	Sig. (bilateral)	,000	,000	,014	,000	,000	.	.	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,595	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

Según la Tabla N° 19, el indicador que influye más en la variable “Clima Organizacional” está en la Dimensión de Condiciones Laborales dentro del indicador de Herramientas, según la tabla de Pearson ( $p = ,725$ ) y los que no presenta correlación son los indicadores Control Interno y Realizar Charlas Informativas, según la table de Pearson ( $p = ,0$ ).

## PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA VARIABLE “DESEMPEÑO LABORAL”.

**Tabla N° 20: Aptitudes**

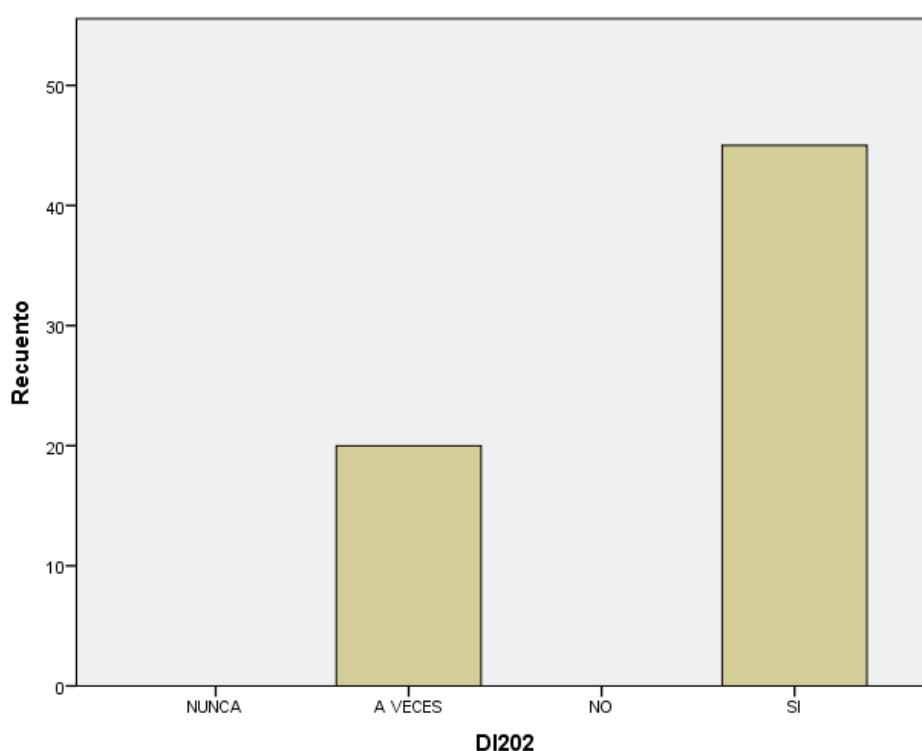
DI201					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	20	30,8	30,8	30,8
	NO	4	6,2	6,2	36,9
	SI	41	63,1	63,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



Según la Tabla N° 20, el 30.8% de los trabajadores manifestaron que a veces tienen aptitud para el desarrollo de su trabajo; el 6.2% indicó que no tiene la aptitud para el desarrollo de su trabajo y el 63.1% mencionó que sí tienen aptitudes para el desarrollo de su trabajo en la organización.

**Tabla N° 21: Talentos**

DI202					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	20	30,8	30,8	30,8
	SI	45	69,2	69,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

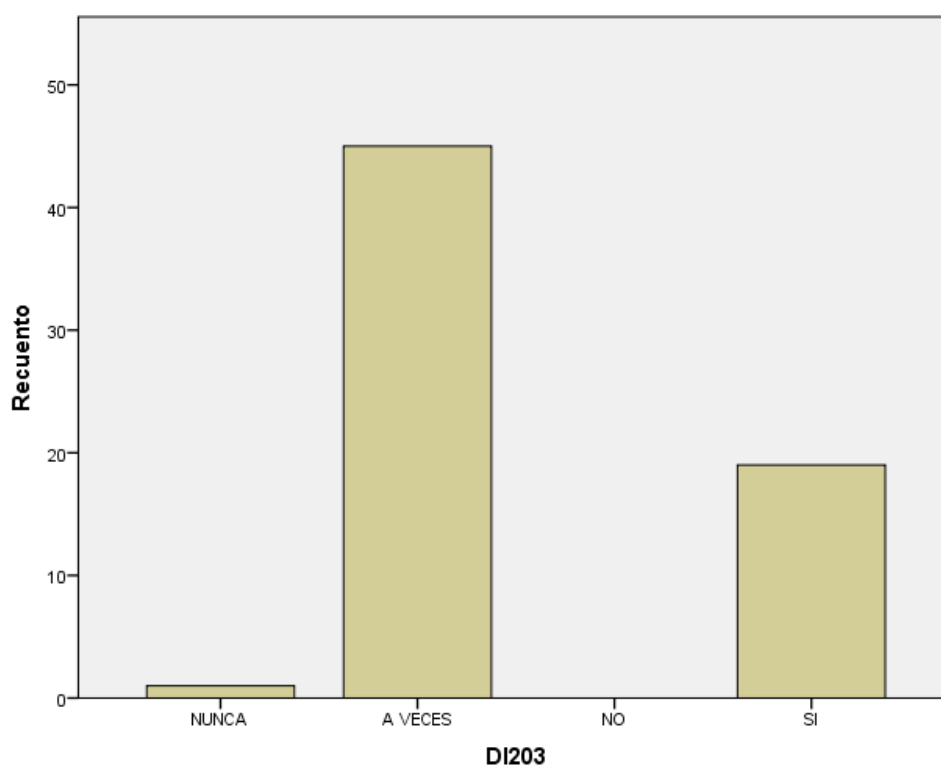


Según la Tabla N° 21, el 30.8% de los trabajadores manifestaron que a veces tienen el talento para desarrollar con mucha habilidad el trabajo que desempeña y el 69.2% indicó que si tiene el talento para desarrollar con mucha habilidad el trabajo que desempeña en la organización.



**Tabla N° 22: Forma de Trabajo**

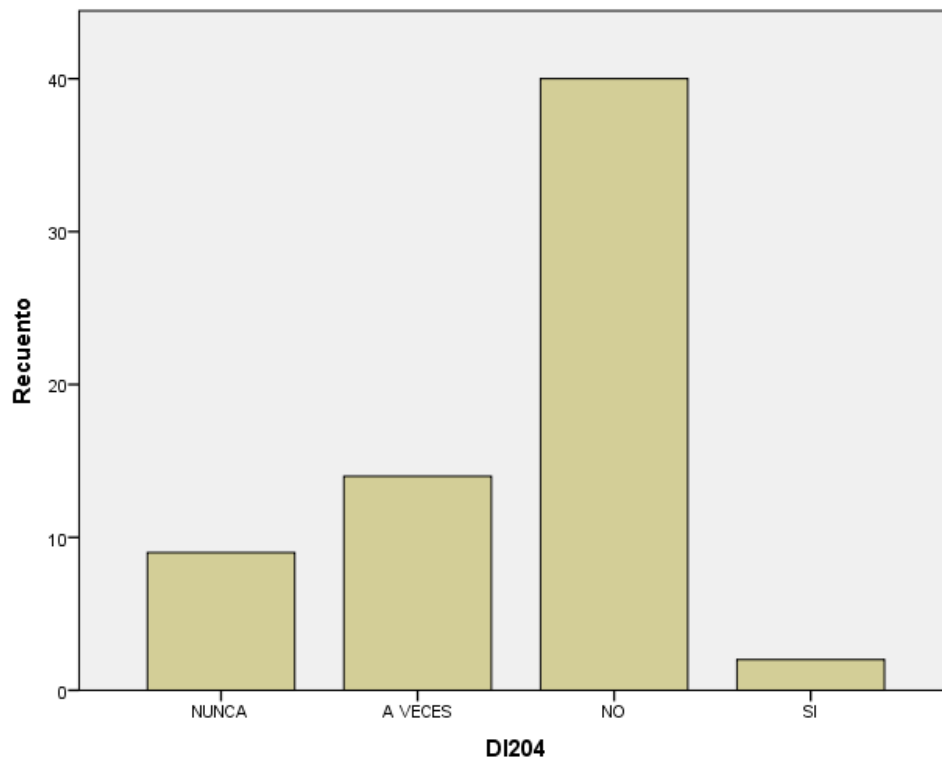
DI203					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,5	1,5	1,5
	A VECES	45	69,2	69,2	70,8
	SI	19	29,2	29,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



Según la Tabla N° 22, el 1.5% de los trabajadores manifestaron que nunca es aceptado su forma de trabajo; el 69.2% indico que a veces es aceptado su forma de trabajo y el 29.2% menciona que si es aceptado su forma de trabajo en la organización.

**Tabla N° 23: Reconocible**

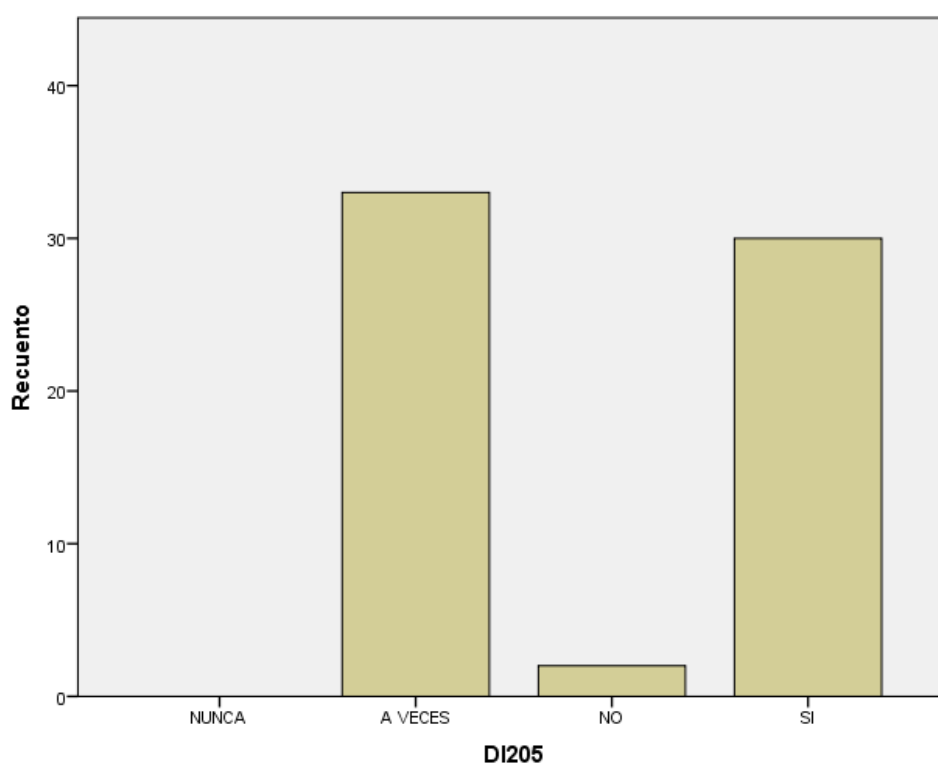
		DI204			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	13,8	13,8	13,8
	A VECES	14	21,5	21,5	35,4
	NO	40	61,5	61,5	96,9
	SI	2	3,1	3,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



Según la Tabla N° 23, el 13.8% de los trabajadores manifestaron que nunca su trabajo es reconocido por la organización; el 21.5% indicó que a veces su trabajo es reconocido por la organización; el 61.5% mencionó que no es reconocido su trabajo y el 3.1% de los trabajadores mencionó que sí es reconocido su trabajo por la organización.

**Tabla N° 24: Identificación**

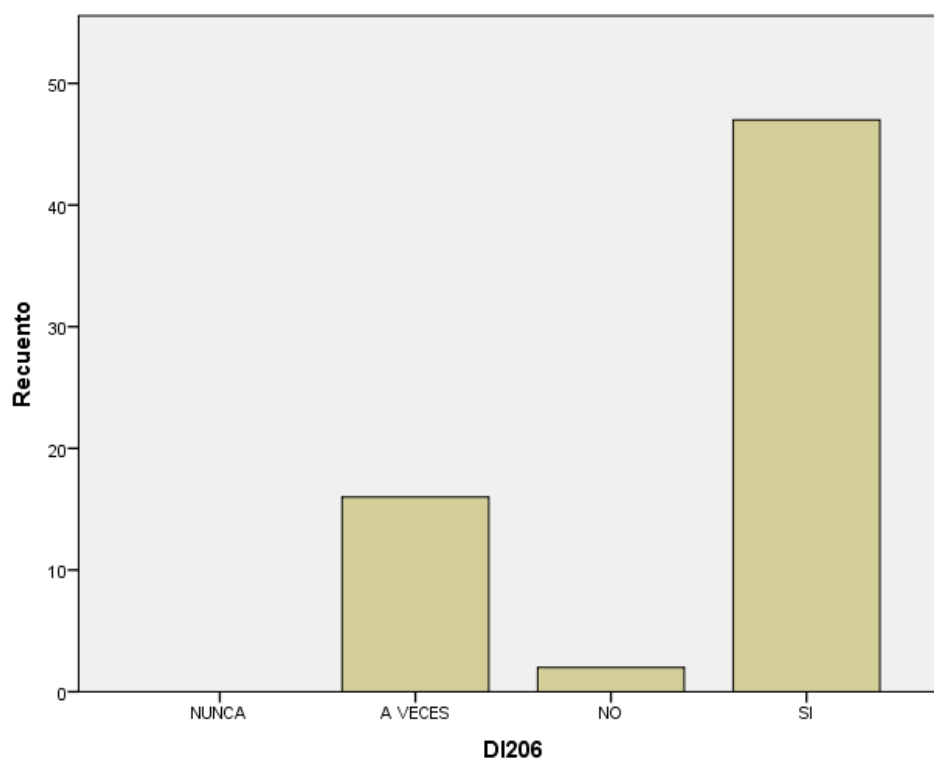
DI205					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	33	50,8	50,8	50,8
	NO	2	3,1	3,1	53,8
	SI	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



Según la Tabla N° 24, el 50.8% de los trabajadores manifestaron que a veces se identifica con la organización; el 3.1% indico que no se identifica con la organización y el 46.2% menciona que si se identifica con la organización.

**Tabla N° 25: Responsabilidad laboral**

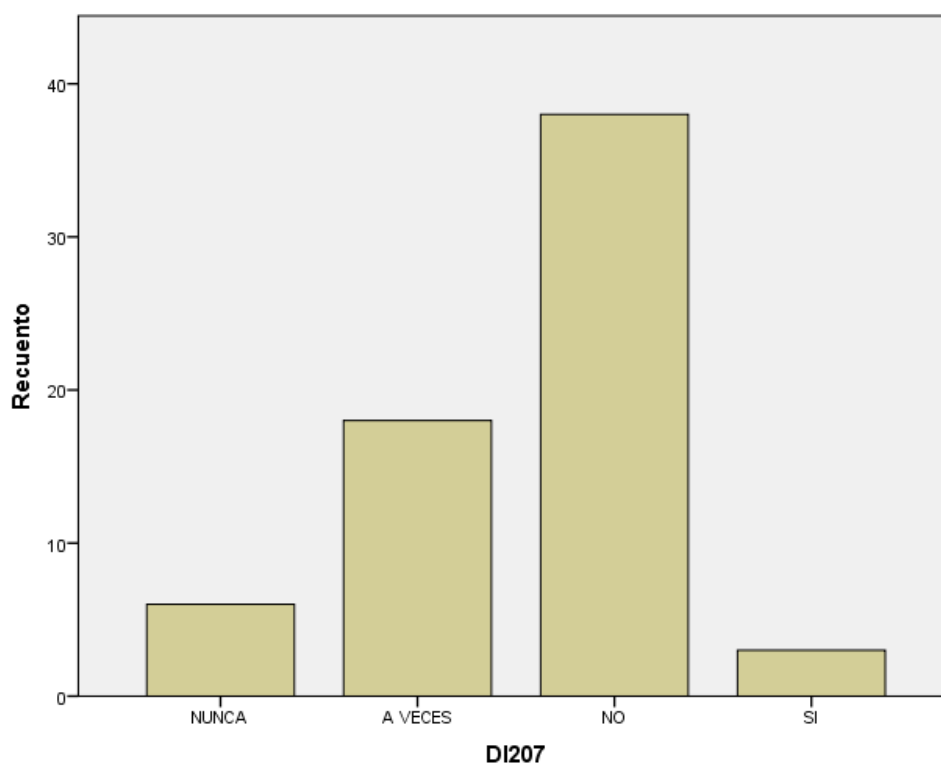
DI206					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	16	24,6	24,6	24,6
	NO	2	3,1	3,1	27,7
	SI	47	72,3	72,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



Según la Tabla N° 25, el 24.6% de los trabajadores manifestaron que a veces en el trabajo es muy responsable; el 3.1% indico que no es responsable en el trabajo y el 72.3% menciona que si es responsable con su trabajo.

**Tabla N° 26: Propias decisiones**

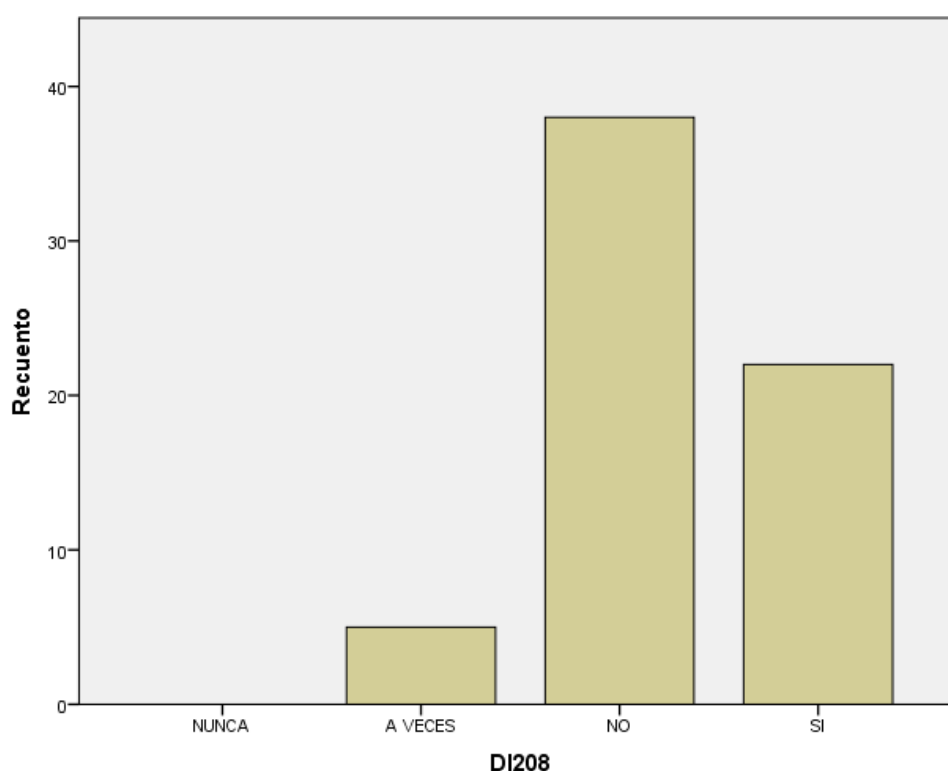
		DI207			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	9,2	9,2	9,2
	A VECES	18	27,7	27,7	36,9
	NO	38	58,5	58,5	95,4
	SI	3	4,6	4,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



Según la Tabla N° 26, el 9.2% de los trabajadores manifestaron que nunca toman sus propias decisiones; el 27.7% indicó que a veces toman sus propias decisiones; el 58.5% mencionó que no toman sus propias decisiones y el 4.6% de los trabajadores mencionó que si toman sus propias decisiones.

**Tabla N° 27: Mejorar los procesos**

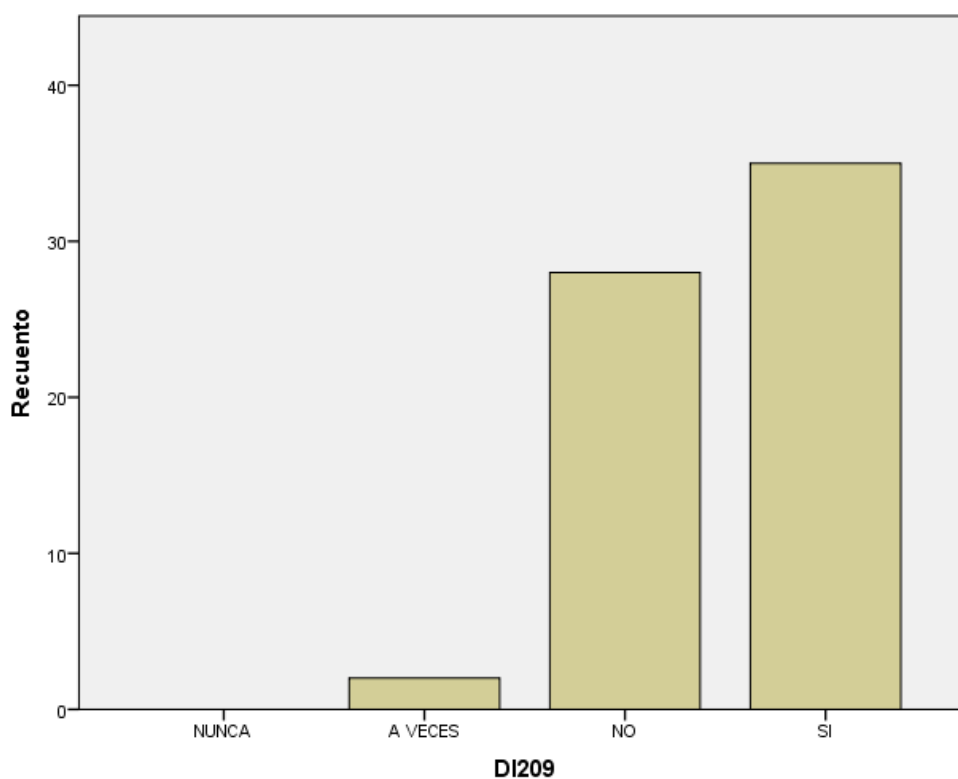
DI208					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	7,7	7,7	7,7
	NO	38	58,5	58,5	66,2
	SI	22	33,8	33,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



Según la Tabla N° 27, el 7.7% de los trabajadores manifestaron que a veces realizan mejoras en los procesos administrativos; el 58.5% indicó que no realizan mejoras en los procesos administrativos y el 33.8% mencionó que si realiza mejoras en los procesos administrativos.

**Tabla N° 28: Evaluaciones**

DI209					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	3,1	3,1	3,1
	NO	28	43,1	43,1	46,2
	SI	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



Según la Tabla N° 28, el 3.1% de los trabajadores manifestaron que a veces es evaluado por la organización; el 43.1% indico que no es evaluado por la organización y el 53.8% menciona que si es evaluado por la organización.

**Tabla N° 29:**

**Correlaciones**

		DI201	DI202	DI203	DI204	DI205	DI206	DI207	DI208	DI209	SUMA
DI201	Correlación de Pearson	1	,236	,273 <sup>*</sup>	,015	,205	,489 <sup>**</sup>	,157	-,071	,161	,586 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)		,059	,028	,904	,101	,000	,211	,573	,200	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI202	Correlación de Pearson	,236	1	,373 <sup>**</sup>	,164	,037	,137	,217	,183	,188	,573 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)	,059		,002	,192	,773	,277	,083	,145	,133	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI203	Correlación de Pearson	,273 <sup>*</sup>	,373 <sup>**</sup>	1	,002	,214	,392 <sup>**</sup>	,285 <sup>*</sup>	,009	,096	,628 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)	,028	,002		,989	,086	,001	,022	,943	,449	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI204	Correlación de Pearson	,015	,164	,002	1	-,090	,310 <sup>*</sup>	,321 <sup>**</sup>	,063	,188	,399 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)	,904	,192	,989		,478	,012	,009	,618	,133	,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI205	Correlación de Pearson	,205	,037	,214	-,090	1	,171	-,005	,047	,071	,415 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)	,101	,773	,086	,478		,172	,966	,708	,576	,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI206	Correlación de Pearson	,489 <sup>**</sup>	,137	,392 <sup>**</sup>	,310 <sup>*</sup>	,171	1	,443 <sup>**</sup>	,027	,232	,717 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)	,000	,277	,001	,012	,172		,000	,831	,062	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI207	Correlación de Pearson	,157	,217	,285 <sup>*</sup>	,321 <sup>**</sup>	-,005	,443 <sup>**</sup>	1	,473 <sup>**</sup>	-,164	,575 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)	,211	,083	,022	,009	,966	,000		,000	,191	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI208	Correlación de Pearson	-,071	,183	,009	,063	,047	,027	,473 <sup>**</sup>	1	-,264 <sup>*</sup>	,272 <sup>*</sup>



	Sig. (bilateral)	,573	,145	,943	,618	,708	,831	,000		,034	,028
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
DI209	Correlación de Pearson	,161	,188	,096	,188	,071	,232	-,164	-,264*	1	,298*
	Sig. (bilateral)	,200	,133	,449	,133	,576	,062	,191	,034		,016
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
SUMA	Correlación de Pearson	,586**	,573**	,628**	,399**	,415**	,717**	,575**	,272*	,298*	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,028	,016	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la Tabla N° 29, el indicador que influye más en la variable “Desempeño Laboral” está en la Dimensión de “Significancia de la Tarea”, dentro del indicador “Responsabilidad laboral”, según la tabla de Pearson ( $p = ,717$ ) y el Indicador que no presenta correlación Propias decisiones, según la tabla de Pearson ( $p = ,272$ ).

#### **IV. DISCUSIÓN**

La presente investigación hace referencia al clima organizacional y el desempeño laboral que existe en la Municipalidad Distrital e Camanti.

Se debe precisar que el concepto de clima organizacional está vinculada a la comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones, motivación laboral y otros referentes al comportamiento. Sin embargo existe diversas propuestas de clima organizacional, pero posiblemente la más clara y precisa sea de John Ivancevich, quien señala que el clima organizacional es el estudio del comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural.

## **V. CONCLUSIONES**

Del presente trabajo de investigación se puede concluir que, si existe una relación directa entre las variables Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti, de esta forma se puede afirmar que la hipótesis general relaciona estas variables.

Respecto a la variable independiente, según la Tabla N° 19, el indicador que influye más en la variable “Clima Organizacional” está en la Dimensión de Condiciones Laborales dentro del indicador de Herramientas, lo que nos conlleva a deducir que el personal administrativo tiene un buen clima laboral al contar con todos los materiales adecuados para su desempeño.

Respecto a la variable dependiente, según la Tabla N° 29, el indicador que influye más en la variable “Desempeño Laboral” está en la Dimensión de “Significancia de la Tarea”, dentro del indicador “Responsabilidad laboral”, lo que nos conlleva a deducir que el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Camanti, tiende a ser muy responsable en su trabajo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Como estrategia para mejorar los aspectos relacionados con el desempeño en relación con sus superiores, se propone que la Gerencia Municipal, establezca una reunión semanal, con todos los jefes de áreas y trabajadores, a fin de que se informe sobre todas las gestiones y trabajos que se realizan y de esta forma hacerles conocer que son parte del equipo e inculcarles que se sientan identificados por la institución.

Se recomienda que la Oficina de Personal, realice talleres de grupo, aplicando de esta forma el Coaching.

Se recomienda a la Gerencia Municipal, disponga también realizar entrega de incentivos a los diferentes trabajadores que destaquen en la labor que realizan y también se realicen programas motivacionales.

También se recomienda que la remuneración por la labor que realiza el trabajador sean acordó al mercado laboral y brindarles todos los beneficios que le correspondan según Ley.

Para mejorar los aspectos del clima organizacional al desempeño con el trabajo, se recomienda que el Área de Personal, efectúe estratégicamente Talleres de Gestión de la Calidad, Procesos de Mejora Continua, a fin de que los trabajadores se empoderen con los últimos conocimientos y últimas tendencias de la productividad y la calidad, se efectúe una reinducción del personal donde se les transmite las nuevas políticas institucionales, regionales y nacionales, los valores actuales, la nueva misión, visión institucional, y se sientan comprometidos y motivados a efectuar su trabajo con eficiencia y calidad, con el fin de elevar el nivel de Clima Organizacional, el grado de responsabilidad compromiso e identificación con la institución y asimismo el grado de satisfacción en la ejecución del trabajo que se entrega.

La motivación laboral y la productividad laboral tienen una relación débil, debida a que la motivación tiene una influencia directa en el desempeño del trabajador. Por tal razón se recomienda utilizar correctamente los medios de motivación laboral e

incluir otras maneras de motivar al trabajador como: reconocimiento laboral, ascensos de cargos, vacaciones, incremento salarial y otros.

También se recomienda, que se estudien otras variables que influyan de mejor manera en la variable Clima Organizacional, a fin de mejorar el trabajo y buscar nuevas estrategias para la Gestión Municipal.

## VII. REFERENCIAS

- Alfaro, F. & Alfaro, M. (2000). Diagnóstico de Productividad por Multimomentos. (3ra. Edición ed.). España: Productica.
- Alles, M. (2008). Comportamiento Organizacional. Argentina: Granica S.A.
- Alvarez Meza, I. a. (2012). Influencia del talento humano y la gerencia en la empresa privada dentro de provincia de Satipo, periodo 2012 – 2017. Satipo, Madre de Dios.
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación introducción a la metodología científica. Venezuela: Editorial Episteme.
- Aristides, V. H. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis eitosa. Lima.
- Arizmendi Diaz, E. (Junio de 2015). La relación del clima organizacional en la motivación de logro de trabajadores mexicanos. México, México.
- Beatriz, M. R. (2013). Gestión del talento humano por competencias para la empresa de las artes gráficas. México.
- Bedoya S. I. (2003) la nueva gestión de personas y el desempeño laboral por competencias. Lima.
- Brunet, L. (1989). El clima de trabajo en las organizaciones. México: trillas.
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.
- Rodríguez Aranda, L. D. (2014). Diagnóstico de clima organizacional en la dirección general de recursos humanos de la secretaria de desarrollo social del Gobierno Federal. México, México.
- Valenzuela Santana, A. M. (2014). Gestión del Talento: una nueva estrategia de comunicación organizacional. México.
- Villavicencio Carranza, M. A. (Febrero de 2015). Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. México, México.

# **ANEXOS**

**ANEXO 01****CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL****INTRODUCCIÓN:**

Estimado(a) COLEGA, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de CLIMA ORGANIZACIONAL. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a cerca de su organizacion. ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.

**INDICACIONES:**

Al responder cada uno de los ítems marcará con una “X” solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

Nº	REACTIVOS	SI	NO	A VECES	NUNCA
1	¿Su nivel de preocupación laboral es alto?				
2	¿Realiza recomendaciones a sus compañeros de trabajo?				
3	¿En su trabajo se toman acciones disciplinarias?				
4	¿Atiende bien al poblador y/o ciudadano?				
5	¿Realizan eventual mente un monitoreo a su trabajo?				
6	¿Existe control interno en la municipalidad?				



7	¿Se realizan charlas informativas en su centro de trabajo?				
8	¿Existe comunicación permanente en su centro de trabajo?				
9	¿Promueven eventos y reuniones en su centro de trabajo?				
10	¿La infraestructura es adecuada para su desempeño laboral?				
11	¿Los materiales proporcionados son adecuados?				
12	¿Las herramientas proporcionadas son adecuadas?				
13	¿Se capacita constantemente?				
14	¿Existe oportunidades de ascender?				
<b>TOTAL</b>					

¡Gracias por su colaboración!

**ITEMS: 1,2,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14.**

RESPUESTAS	3	2	1	0
	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>

## ANEXO 02

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

#### **INTRODUCCIÓN:**

Estimado(a) COLEGA, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de DESEMPEÑO LABORAL. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a cerca de su labor. ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.

#### **INDICACIONES:**

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

Nº	REACTIVOS	SI	NO	A VECES	NUNCA
1	¿Usted tiene la aptitud para el desarrollo de su trabajo?				
2	¿Usted tiene el talento para desarrollar con mucha habilidad el trabajo que desempeña?				
3	¿Su forma de trabajo es aceptado por la organización?				
4	¿El trabajo que usted realiza es reconocible por la organización?				
5	¿Usted se identifica con la organización?				
6	¿En su trabajo es muy responsable?				
7	¿Tiene la capacidad de tomar propias				

	decisiones?				
8	¿Realiza mejora en los procesos administrativos de la organización?				
9	¿Es evaluado en la organización?				
<b>TOTAL</b>					

¡Gracias por su colaboración!

**ITEMS: 1,2,5,6,7,8,9.**

RESPUESTAS	3	2	1	0
	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>

✓ Validez de los instrumentos

✓ Matriz de consistencia

### ANEXO 03

<b><u>CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD</u></b>				
<b><u>DISTRITAL DE CAMANTI – QUISPICANCHI-CUSCO</u></b>				
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS DEL PROBLEMA</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>
<i><b>Problema general</b></i>	<i><b>Objetivos general</b></i>	<i><b>Hipótesis general</b></i>	<i><b>Variable independiente</b></i>	<i><b>Tipo de estudio</b></i>
¿De qué manera se relaciona el clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti?	Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.	Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.	Clima organizacional: <u>Dimensiones:</u> (sale de los conceptos de diferentes autores) – Involucramiento Laboral – Supervisión – Comunicación – Condiciones Laborales – Autorrealización	El presente trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación <u>básica</u> , el nivel es descriptivo correlacional por que describe el fenómeno o una situación en este caso las variables Clima organizacional y Desempeño laboral, en una circunstancia temporal, espacial

				determinada. Hernández (2003).
<b><u>Problemas específicos</u></b>	<b><u>Objetivos específicos</u></b>	<b><u>Hipótesis especifico</u></b>	<b><u>Variable dependiente</u></b>	<b><u>Diseño de investigación</u></b>
¿Cómo es el clima organizacional, la motivación y nivel de satisfacción del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional, la motivación y el nivel de satisfacción del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.	Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional, la motivación y nivel de satisfacción del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.	Desempeño laboral: <u>Dimensiones:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Variedad de aptitudes</li> <li>– Identidad de la tarea</li> <li>– Significancia de la tarea</li> <li>– Autonomía</li> <li>– Retroalimentación</li> </ul>	En este trabajo de investigación se ha utilizado el diseño no experimental (por que no se manipulan las variables), transversal correlacional en la que trata de determinar el grado de relación de las variables Clima organizacional y Desempeño laboral. En este tipo de diseño las variables son variables de estudio, ninguna es independiente o
¿Qué relación existe entre desempeño laboral y la productividad del personal	Determinar la relación que existe entre desempeño	Existe relación directa y significativa entre		

administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti?	laboral y la productividad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.	el desempeño laboral y la productividad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.		dependiente, sólo para efectos de estudio se simbolizará con (X) y (Y). Augustini (2006).
¿Qué relación existe entre el clima organizacional, desempeño laboral y la eficiencia laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.?	Determinar la relación que existe entre clima organizacional, desempeño laboral y la eficiencia laboral del personal administrativo de	Existe relación directa y significativa entre clima organizacional, el desempeño laboral y la eficiencia laboral del personal		<b>Población y muestra</b>
				<b>Población.</b> - La población está constituida por todos los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Camanti, que hacen una cantidad de 89 trabajadores.
				<b>Muestra.</b> - La muestra es de 21 trabajadores (personal administrativo)
				<b>Método de investigación</b>

	la Municipalidad Distrital de Camanti.	administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti.		Cuantitativo, los datos serán sometidos a análisis e interpretación estadística.
				<b>Técnicas e instrumentos</b>
				Encuesta – Cuestionario.

- ✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.

#### ANEXO 04



### CONSTANCIA

Por la presente, Yo Dante Johel Garate Chambi, Alcalde de la Municipalidad Distrital de Camanti 2015 al 2018.

Hago constancia que el Ingeniero de Sistemas Luis Gustavo Choque Yupanqui, identificado con DNI 70255803 y registro del colegio de ingenieros CIP 175938, trabajador de nuestra institución en el cargo de Secretario General.

Ha realizado el trabajo de investigación titulado: "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti", para la obtención del grado académico de maestro en Gestión Pública, Maestría de la Universidad Cesar Vallejo.

Sin más en particular se expide al interesado la presente constancia, que acredita la realización del estudio para los fines que estima por conveniente.

Camanti, 02 de julio de 2017



✓ Otras evidencias

## ANEXO 05

Cusco, junio del 2018

Señor (a):  
Mg. Belén Uscamayta Guzmán  
Docente de la Escuela de Post Grado UCV - Trujillo

**Asunto: Validación de  
Instrumentos**

Me es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en el proyecto de tesis: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMANTI – QUISPICANCHI-CUSCO". Conocedor de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos.

Seguro de contar con su valioso aporte académico que enriquecerá este proceso de investigación, hago extensivo mi más sincero saludo y gratitud.

Atentamente,



Br. Choque Yupanqui, Luis Gustavo

Se adjunta:  
Ficha de validación del instrumento  
Matriz de consistencia.  
Matriz de operacionalización de variables.  
Matriz de Instrumentos de recolección de datos.  
Instrumentos.

## ANEXO 06

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Choque Yupanqui, Luis Gustavo  
MENCIÓN : Magister en Gestión Pública.  
FECHA : junio del 2018.

#### II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

##### 1. FORMA:

.....  
..... Adecuada .....  
.....

##### 2. CONTENIDO:

.....  
..... Adecuada .....  
.....

##### 3. ESTRUCTURA:

.....  
..... Bien Estructurada .....  
.....


#### III. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

.....  
..... Ninguna ok .....  
.....

#### IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

  
.....  
Dr. F. Ricardo Sánchez Ortiz  
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma

Dr. Enríquez Romero, Hugo  
DNI: 2380 3533  
N° de Celular 984907580  
cel. 984614863

## ANEXO 07

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMANTI – QUISPICANCHI-CUSCO.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario

1.3 INVESTIGADOR: Br. Choque Yupanqui, Luis Gustavo

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

#### II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

..... Ninguna .....  
.....  
.....

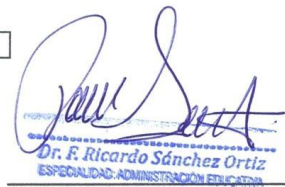
#### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

#### IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Cusco, junio del 2018

  
Dr. F. Ricardo Sánchez Ortiz  
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma

Dr. Enríquez Romero, Hugo

DNI: 23 803533

N° de Celular 984907580

984 61 45 63

## ANEXO 08

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Choque Yupanqui, Luis Gustavo  
MENCIÓN : Magister en Gestión Pública.  
FECHA : junio del 2018.

#### II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

##### 1. FORMA:

..... Adecuada .....  
.....  
.....

##### 2. CONTENIDO:

..... Adecuada .....  
.....  
.....

##### 3. ESTRUCTURA:

..... Bien estructurado .....  
.....  
.....

#### III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

..... Ninguna .....  
.....  
.....

#### IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐



Firma

Dr. Enríquez Romero, Hugo

DNI:

N° de Celular 984907580

## ANEXO 09

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMANTI – QUISPICANCHI-CUSCO.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario

1.3 INVESTIGADOR: Br. Choque Yupanqui, Luis Gustavo

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

#### II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

..... Ninguna .....  
 .....  
 .....

#### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

89%

#### IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Cusco, junio del 2018

  
Firma

Dr. Enríquez Romero, Hugo

DNI: 23 867747

N° de Celular 984907580

982467984

## ANEXO 10

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Choque Yupanqui, Luis Gustavo  
MENCIÓN : Magister en Gestión Pública.  
FECHA : junio del 2018.

#### II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

##### 1. FORMA:

..... Adecuada .....

##### 2. CONTENIDO:

..... Adecuada .....

##### 3. ESTRUCTURA:

..... Bien estructurada .....

#### III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

..... Ninguna, ok. ....

#### IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

  
.....  
Dr. Waldo Enrique Campana Morro  
ESPECIALIDAD GESTIÓN PÚBLICA

Firma

Dr. Enríquez Romero, Hugo

DNI: 23933923

N° de Celular 984907580

984 6487 27



## ANEXO 11

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMANTI – QUISPICANCHI-CUSCO.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario

1.3 INVESTIGADOR: Br. Choque Yupanqui, Luis Gustavo

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

**II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

..... Ninguna .....  
.....  
.....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 80%

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación ☒ Debe corregirse ☐

Cusco, junio del 2018

  
Dr. Waldo Enrique Campana Morro  
ESPECIALIDAD GESTION PUBLICA  
Firma

Dr. Enríquez Romero, Hugo  
DNI: 23933923  
N° de Celular 984907580  
984648727

## ANEXO 12




**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo **LUIS GUSTAVO CHOQUE YUPANQUI**, identificado con DNI N° **70255803** egresado del Programa Académico de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMANTI”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

---

  
FIRMA

DNI: **70255803**



Trujillo, 31 de Julio del 2018



## ANEXO 13



### **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD** **DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Hugo Enriquez Romero, docente de la MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMANTI, del estudiante LUIS GUSTAVO CHOQUE YUPANQUI, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud del 17 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 10 Agosto del 2018.

Atentamente,

Dr. Hugo Enriquez Romero  
DNI: 23863530